

**VELEUČILIŠTE
s pravom javnosti
BALTAZAR ZAPREŠIĆ**

Stručni studij Poslovanje i upravljanje

MARIO KUTLEŠA

ANALIZA TRŽIŠTA RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

STRUČNI ZAVRŠNI RAD

Zaprešić, 2019. godine

**VELEUČILIŠTE
s pravom javnosti
BALTAZAR ZAPREŠIĆ**

**Stručni studij Poslovanje i upravljanje
Usmjerenje Poslovna ekonomija i financije**

STRUČNI ZAVRŠNI RAD

ANALIZA TRŽIŠTA RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Mentorica:
Tajana Toš Bublic,univ.spec.oec

Naziv kolegija:
Makroekonomija

Apsolvent:
Mario Kutleša

JMBAG:
0067460273

SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
1.1. Predmet i cilj rada	1
1.2. Izvori podataka i metode	1
1.3. Struktura rada	2
2. OSNOVNI POJMOVI I RAZVOJ TRŽIŠTA RADA	3
2.1. Pojam i razvoj tržišta rada	3
2.2. Ponuda rada i potražnja za radom	6
2.3. Specifičnost tržišta rada	9
3. POLITIKE NA TRŽIŠTU RADA	11
3.1. Institucionalni okvir	11
3.2. Uloga politike na tržištu rada	14
3.3. Rezultati mjera aktivne politike zapošljavanja	17
4. ANALIZA TRŽIŠTA RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ	19
4.1. Analiza ponude rada.....	19
4.2. Analiza zaposlenosti.....	22
4.3. Analiza nezaposlenosti.....	25
5. TRŽIŠTE RADA REPUBLIKE HRVATSKE OBZIROM NA EU I PROJEKCIJE	31
5.1. Tržište rada u Republici Hrvatskoj u odnosu na EU	31
5.2. Projekcije tržišta rada	36
6. ZAKLJUČAK	39
LITERATURA	40
POPIS TABLICA	42
POPIS GRAFIKONA	42

SAŽETAK I KLJUČNE RIJEČI

Tema završnog rada je analiza tržišta rada u Republici Hrvatskoj. Predmet rada je tržište rada u Republici Hrvatskoj, koje se objašnjava kroz teoretski dio rada i kroz analitički dio rada. Cilj rada je kroz teorijski okvir objasniti osnovne pojmove vezane za tržište rada i politike koje se provode, nakon čega je cilj kroz analitički dio rada analizirati tržište rada u Republici Hrvatskoj.

Glavna karakteristika tržišta rada u Hrvatskoj je proces postupnog smanjenja radne snage koji se javlja kao posljedica negativnih demografskih kretanja i emigracije, a što s vremenom smanjuje ponudu i povećava prosječnu starost radne snage. S druge strane, proces tranzicije i restrukturiranje gospodarstva imaju snažan utjecaj na potražnju za radom, što se očituje u visokoj nezaposlenosti, ali i manjku potrebnih znanja i vještina. Kao rezultat djelovanja ovih procesa javlja se visoka i dugotrajna nezaposlenost, strukturna neusklađenost ponude i potražnje, kako prema brojnosti odgovarajućih kvalifikacija i zanimanja tako i prema konkretnim znanjima i vještinama koje su potrebne za prilagodljive i fleksibilne gospodarske subjekte. Smanjenje broja radne snage i stope aktivnosti upućuju na neiskorištenost ljudskih potencijala za razvoj.

Ključne riječi: tržište rada, zaposlenost, nezaposlenost, ponuda rada, potražnja rada

1. UVOD

Tržištem rada upravljaju sile ponude i potražnje, koje određuju ravnotežnu cijenu i razinu zaposlenosti. Tržište rada počinje djelovati susretom ponude i potražnje. Analiza ponude i potražnje na tržištu rada ima zadatak objasniti i razlučiti čimbenike koji utječu na njihovo formiranje i kretanje. Funkcija potražnje ima tendenciju silazne putanje, dok funkcija ponude ima tendenciju uzlazne putanje. Točka u kojoj se te dvije funkcije presijecaju naziva se ravnotežna točka i u toj točki količina potražnje rada je jednaka količini ponude rada.

1.1. Predmet i cilj rada

Tema završnog rada je analiza tržišta rada u Republici Hrvatskoj. Predmet rada je tržište rada u Republici Hrvatskoj, koje se objašnjava kroz teoretski dio rada i kroz analitički dio rada.

Cilj rada je kroz teorijski okvir osnovne pojmove vezane za tržište rada i politike koje se provode, nakon čega je cilj kroz analitički dio rada analizirati tržište rada u Republici Hrvatskoj.

1.2. Izvori podataka i metode

Izrada rada temelji se na prikupljanju i analizi primarnih i sekundarnih izvora podataka.

Sekundarni izvori podataka u ovom radu su brojne stručne knjige, publikacije, stručni radovi domaćih i stranih autora te časopisi na zadanu temu. Korištena je literatura i u elektroničkom i u tiskanom obliku. Korišteni su i internet izvori koji sadržavaju relevantne informacije. Sva korištena literatura nalazi se u dijelu rada predviđenim za to.

Primarni izvori podataka dobiveni su provedenom analizom podataka korištenih Internet izvora, od kojih je najistaknutiji Godišnjak 2017 Hrvatskog zavoda za zapošljavanje dostupan na službenim stranicama Zavoda, te Godišnji izvještaj 2018 Europske komisije.

1.3. Struktura rada

Nakon prvog, uvodnog poglavlja, drugo poglavlje objašnjava osnovne pojmove i razvoj tržišta rada. Počevši od objašnjenja pojmova i razvoja tržišta rada, u nastavku se objašnjavaju ponuda rada i potražnja za radom. Zadnji dio poglavlja iznosi specifičnosti tržišta rada.

Treće poglavlje objašnjava pojam politika na tržištu rada. Počevši od institucionalnog okvira, u nastavku objašnjavaju politike na tržištu rada. Zadnji dio poglavlja prikazuje rezultate aktivne politike zapošljavanja.

Četvrto, središnje poglavlje završnog rada, predstavlja istraživački odnosno praktični dio u kojem analizira tržište rada u Republici Hrvatskoj. Počevši od analize ponude rada, u nastavku se provodi analiza zaposlenosti i analiza nezaposlenosti.

Peto poglavlje analizira tržište rada u Republici Hrvatskoj u odnosu na EU te iznosi projekcije kretanja tržišta rada u Republici Hrvatskoj, dok jer šesto poglavlje zaključno poglavlje u kojem se iznosi zaključak o ovom radu.

2. OSNOVNI POJMOVI I RAZVOJ TRŽIŠTA RADA

Tržište rada označava ponudu i potražnju radnika, a uključuje njihovu pripremu, zapošljavanje, napredovanje, otkaz, konkurenciju u traženju posla i na samom poslu, te sve to utječe na formiranje cijene rada.

2.1. Pojam i razvoj tržišta rada

Problematika rada pojavljuje se u razdoblju od šesnaestog do osamnaestog stoljeća kada se promišlja o ozbiljnijoj reorganizaciji poljoprivrede, što je uzrokovalo prestrukturiranje poljoprivrednog stanovništva kada se stanovništvo koncentrira prema gradovima čime je došlo do ruralnog egzodusa. Izučavanjem problematike rada i počinju se baviti ekonomisti klasične političke ekonomije, odnosno ekonomisti osamnaestog i devetnaestog stoljeća, pa sve do danas.

Srednjovjekovni i merkantilistički pisci bavili su se više preraspodjelom dohotka koji je stvoren trgovinom te su skladno tome proučavali tržišne sile. Sličnost klasičnih i srednjovjekovnih i merkantilističkih ekonomista proizlazi iz zanimanja za administriranje plaćama, dok nisu postavili nikakva načela i teorije o određivanju nadnica i plaća, što je danas jedan od najznačajnijih problema u teoriji tržišta rada.¹ Adam Smith je bio prvi koji je rad postavio u središte stvaranja ekonomskog bogatstva i koji je svojim radom utemeljio radne teorije vrijednosti i teorije kapitalističke eksploatacije, koje je kasnije razvio Karl Marx koji postavlja radnika u središte ekonomskih zbivanja. U kapitalnom djelu Karl Marxa „Kapital“ iznesena je teorija viška vrijednosti kojom je utemeljena kategorija radne snage.

Razmotrimo li kroz povijest društvene odnose i proizvodne snage, preteča robne proizvodnje bila je prirodna proizvodnja. Većina ljudskog rada, u to vrijeme, odvijala se u prastarim rodovskim zajednicama, feudalnim gospodarstvima, srednjovjekovnim zadrugama i privatnim seljačkim gospodarstvima. U takvim ekonomskim strukturama, radilo se za unaprijed poznatog potrošača. Pojavom i razvojem kapitalističkog načina proizvodnje, prirodna proizvodnja biva zamijenjena robnom koja postaje glavni oblik proizvodnje. Većina proizvedenih dobara, proizvedenih društvenim radom, namijenjena je tržištu za razmjenu za druge proizvode ili novac. Cilj robne proizvodnje nije upotrebna vrijednost robe,

¹ Bušelić, M. (2014) Tržište rada: teorijski pristup. Pula: FET Dr. Mijo Mirković, str. 7.

već njezina prometna vrijednost izražena novčanom vrijednošću - cijenom i prihodom koji se ostvaruje njezinom prodajom.²

Kapitalizam je stvorio uvjete oslobađanja većeg broja radnika za potrebe svog vlastitog razvoja i stoga, same uvjete za postojanje tržišta rada. Industrijska revolucija, koju karakterizira mehanizacija radnih procesa stvorila je svojevrsno natjecanje između radnika i strojeva. Od sredine 18. stoljeća pa do danas, tržište rada prolazi kroz razne promjene koje utječu na stanja ponude i potražnje na tom tržištu, odnosno na različite razine zaposlenosti, zapošljavanja i nezaposlenosti.³ Ekonomski je interes svakog društva da što veći broj njegovih članova bude ekonomski aktivan, ali je očividno da cijelo stanovništvo ne može biti aktivno. Dio stanovništva ne može biti aktivan stoga što je previše mlad ili star, bolestan ili invalidan, te nije radno sposoban, ili nije aktivan zbog nekih socijalnih razloga koji ograničavaju njegovu ekonomsku aktivnost (omladina na školovanju, žene koje nisu ekonomski aktivne zbog rađanja i odgoja djece ili zbog običaja u nekim sredinama i si.). Ipak, za formiranje aktivnog stanovništva od presudne je važnosti radna sposobnost — temeljna mogućnost može li netko biti ekonomski aktivan ili ne.⁴

Tržište rada obuhvaća sveukupnost transakcija vezanih za kupoprodaju rada. Temeljni uvjet za djelovanje tržišta rada je postojanje radne snage kao robe. Radnik je time stekao osobno-pravnu slobodu i istovremeno postao oslobođen-otuđen od vlasništva nad sredstvima za proizvodnju. Istovremeno se pojavio vlasnik nad sredstvima za proizvodnju koji s njima nije proizvodio ili nije proizvodio sam.

Tržište rada predstavlja ukupnost ponude i potražnje ljudskog rada.⁵ Jednostavnije, može se reći da tržište rada označava i obuhvaća ponudu i potražnju radnika, uključuje njihovu pripremu, zapošljavanje, napredovanje, otkaze, čekanje na posao, konkurencija u traženju posla i na samom poslu, te sve ostale statuse vezane uz posao. Tržište rada uspostavljeno je ako su zadovoljeni uvjeti slobodnog kretanja robe, kapitala i rada, a može se promatrati na lokalnoj, nacionalnoj i globalnoj razini.

² Bušelić, M. (2014) op.cit., str. 8.

³ Ibid., str. 10.

⁴ Wertheimer-Baletić, A. (1976). Radni kontingent i aktivno stanovništvo SR Hrvatske u razdoblju 1961-1971. Revija za sociologiju, 6 (2-3), 40-53. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/156162>, (17.11.2018.)

⁵ Hrvatski leksikon, dostupno na: <https://www.hrleksikon.info/definicija/trziste-rada.html>, (13.11.2018.)

Glavni subjekti tržišta rada su radnik i poslodavac. Prema zakonu o radu⁶ radnik se definira kao fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca, dok se poslodavac definira kao fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

Radni kontingent stanovništva čini broj stanovnika u dobi života, koju s obzirom na fiziološku sposobnost rada u određenom radnom vremenu i s određenim stupnjem intenzivnosti nazivamo radna snaga ili radno sposobna dob.⁷ Dobna granica za utvrđivanje radne dobi je najčešće između 15. i 64. godine.

Polaznu osnovu za proučavanje ekonomske strukture ukupnog stanovništva čini ekonomska struktura aktivnog stanovništva (radne snage). U podjeli ukupnog stanovništva na aktivno i neaktivno ogledaju se odnosi između proizvođača i potrošača, između stvarnih mogućnosti proizvodnje i stvarnih zahtjeva potrošnje. Prema koncepciji "radna snaga" bitan kriterij za utvrđivanje ekonomski aktivnog stanovništva je aktivno sudjelovanje u procesu rada.⁸

Ekonomski aktivno stanovništvo čine:⁹

- sve zaposlene osobe koje rade:
 - puno radno vrijeme,
 - pola radnog vremena ili više,
 - manje od polovice prosječnog radnog vremena;
- sve osobe koje aktivno obavljaju određeno zanimanje, ali nisu u radnom odnosu (aktivni u poljoprivredi, zanatstvu...);
- nezaposlene osobe u određenom razdoblju (duže od jednog mjeseca)
 - nezaposleni koji su prije bili zaposleni i
 - osobe koje prvi put traže posao.

⁶ Zakon o radu, NN 93/14, 127/17

⁷ Wertheimer-Baletić. A. (1999) Stanovništvo i razvoj. Zagreb: Mate, str. 398.

⁸ Campbell, C. R., Brue, S. L. (1992) Suvremena ekonomika rada, McGraw-Hill, str. 52.

⁹ Obadić, A. i Smolić, Š. (2007). Analiza radnog kontingenta i ekonomska aktivnost stanovništva Hrvatske. EFZG working paper series, (11), 1-15. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/137185>, (17.11.2018.)

2.2. Ponuda rada i potražnja za radom

Tržištem rada upravljaju sile ponude i potražnje, koje određuju ravnotežnu cijenu i razinu zaposlenosti. Tržište rada počinje djelovati susretom ponude i potražnje. Analiza ponude i potražnje na tržištu rada ima zadatak objasniti i razlučiti čimbenike koji utječu na njihovo formiranje i kretanje. Funkcija potražnje ima tendenciju silazne putanje, dok funkcija ponude ima tendenciju uzlazne putanje. Točka u kojoj se te dvije funkcije presijecaju naziva se ravnotežna točka i u toj točki količina potražnje rada je jednaka količini ponude rada. Ta ravnoteža je uspostavljena automatski u uvjetima savršene konkurencije, dok u suvremenom konkurentnom tržištu to nije slučaj.

Ponudu rada definiramo kao broj radnika koji je raspoloživ za zapošljavanje za određeno radno mjesto i ovisi o stanju i uvjetima na tržištu rada.¹⁰ Svaka ponuda rada je specifična i ima svoje tržište. Tržišta ponude rada se razlikuju prema određenim vještinama, razinama znanja i obrazovanja, stručnim kvalifikacijama i slično, i prema tome sama stvaraju uvjete za zapošljavanje.

Ponuda rada se može definirati i kao broj radnih sati koje pučanstvo želi raditi u svim djelatnostima gospodarstva, odnosno ponuda rada je određena brojem osoba koje nude rad i brojem sati rada koju svaka osoba nudi.¹¹ Ponuda rada se definira kao funkcija izbora pojedinca između različitih profesija pri čemu visina nadnice nije uvijek jedini kriteriji po kojem se formira ponuda. Cilj i motiv svakog pojedinca je ostvarenje dohotka kako bi se zadovoljila životna ugodnost, na osnovu kojih ponuditelj poslova donosi odluku kako će i u kojem omjeru ciljevi pojedinca biti zadovoljeni.

Ponuda rada ima svoje determinante koje ovise o različitim varijablama:¹²

- Cijena
- Promjene u cijeni rada na ostalim tržištima
- Vrijeme kvalifikacije
- Očekivanja
- Preferencije

¹⁰ Bušelić, M. (2014) op.cit., str. 16.

¹¹ Ibid.

¹² Družić, I. (2004) Resursi i tržišta hrvatskog gospodarstva. Zagreb: Politička kultura, str. 101-102.

Cijena, odnosno ponuđena najamnina ima dominantnu ulogu u odlučivanju koliko i kakve će radne snage (kojih kvalifikacija) biti ponuđeno na tržištu. Ponajprije visina ponuđene plaće (dohotka) čini uvjet egzistencije radnika pa tako i temeljni motiv zbog kojeg se nudi radna snaga na određenom tržištu rada. Razvidno je stoga kako će rastom cijene rada (nadnice) rasti i ponuda radne snage pod uvjetom da nije dostignuta razina pune zaposlenosti.¹³ Sumirano, cijena se odnosi na ponuđenu nadnicu koja ima ključnu ulogu u odlučivanju gdje će i koliko radne snage biti ponuđeno na tržištu, odnosno visina plaće predstavlja temelj egzistencije i zadovoljenja potreba za radnika.

Promjene u cijeni rada na ostalim tržištima odnosi se na alternativna tržišta rada na kojima postoji potražnja za istom profesijom/kvalifikacijom kao i na tržištu kojeg analiziramo. Moguće je da za istu profesiju, npr. računovođe postoji potražnja na tržištu rada u bankarskoj industriji i u trgovini. Ukoliko je u bankarstvu za tu profesiju plaća veća, osobe s licencom ovlaštenog računovođe bit će spremnije ponuditi svoj rad na bankarskom, nego na trgovačkom tržištu radne snage.

Pri opredjeljenju za pojedinu struku racionalni će pojedinac dakako staviti u omjer duljinu školovanja, odnosno veličinu napora (investicije) potrebne za stjecanje neke kvalifikacije sa budućom zaradom, uspoređujući svoj nalaz s istim takvim odnosima u različitim profesijama kako bi optimizirao vrijeme i kapital uložen u željeno zanimanje. Kad se radi o duljini školovanja, a time ujedno i o apstiniranju od izlaska na tržište rada, tada ključni faktor odluke postaju tržišni uvjeti.¹⁴ Vrijeme kvalifikacije ima bitnu ulogu u radnikovom opredjeljenju za određeno zanimanje, pri čemu pojedinac stavlja u omjer vrijeme koje mu je potrebno za ostvarenje određene profesije i koristi koju očekuje.

U formiranu ponude radne snage očekivanja imaju bitno značenje. Naime, za razliku od potražnje koja može snažno kratkoročno oscilirati, formiranje ponude uglavnom je rezultat dugoročnog ulaganja. Gospodarski razvitak sve više djeluje na kreiranje ponude tako da ona postupno gubi elemente elastičnosti u kratkom roku. Preferencije determiniraju relativno značenje drugih faktora u određivanju količine ponuđenog rada.

Potražnja za radom uobičajeno se promatra na razini poduzeća i određena je ekonomskim uvjetima, tehnologijom, kapitalom i razinom nadnica. Potražnja za radom je izvedena iz potražnje za proizvodom. Budući da poslodavac ne treba radnika jer se, odnosno samog po

¹³ Družić, I. (2004) op.cit., str. 101.

¹⁴ Ibid., str. 102.

sebi, već treba njegov rad, pristupa potražnji za radom, odnosno, želi kupiti uslugu rada. Na strani potražnje za radom mogu se javiti poslodavci poslovnog sektora (privatnog i javnog) i javnih ustanova te ju možemo promatrati kao pojedinačnu potražnju jedne proizvodne jedinice ili kao agregatnu u slučaju više proizvodnih jedinica.¹⁵

Temeljni koncept potražnje za radnom snagom je da u određenom trenutku poslodavac je spreman zaposliti određeni broj radnika, te ne mora nužno biti dugoročno. Potražnja za radom, baš kao i potražnja za bilo kojim drugim resursom je izvedena potražnja jer ovisi o potražnji za proizvodom ili uslugom u čijoj proizvodnji sudjeluje.¹⁶

Postoje brojni faktori koji determiniraju potražnju za radom, te kao značajni mogu se izdvojiti:¹⁷

- Nadnica
- Promjena tehnologije
- Promjene u cijeni ostalih faktora
- Očekivanja
- Preferencije

Kao i kod ponude, cijena nadnice je temeljni element koji određuje količinu potražnje. Ukoliko je cijena rada niska, poslodavac će zaposliti više radne snage, i obrnuto, ukoliko je cijena radne snage visoka, rezultat će smanjenom potražnjom. Nadalje, na potražnju znatno utječe i promjena tehnologije. U postojećoj proizvodnji, pojava nove tehnologije rezultat će smanjenom potražnjom za radnom snagom, što će s druge strane utjecati na kreiranje dodatne potražnje za novonastalim zanimanjima i profesijama.

Utjecaj cijena ostalih faktora na konkurentnu cijenu rada ovisi o njihovu odnosu u kojem oni mogu biti supstituti ili komplementi. Supstitut je faktor koji se može uporabiti umjesto nekog drugog faktora, na primjer, automatska glodalica može zamijeniti 4 kvalificirana tokar-glodača, dok je s druge strane, komplement faktor koji se upotrebljava zajedno s nekim drugim faktorom, na primjer, svaki teretni kamion zahtijeva kvalificiranog vozača kamiona.

Nadalje, kao i na ponudu, na potražnju bitno utječu i očekivanja i preferencije poslodavca. Ukoliko su očekivanja poslodavca usmjerena na rast potražnje za njegovim proizvodima ili uslugom, tada će ponuda rada biti povećana, te će težiti angažiranju nove radne snage.

¹⁵ Bušelić, M. (2014) op.cit., str. 27.

¹⁶ Pavić, I., Benić Đ., Hashi I. (2006) Mikroekonomija. Split: Sveučilište u Splitu, str. 451.

¹⁷ Družić, I. (2004) op.cit., str.91.

Preferencije ili ukus poslodavca determiniraju relativno značenje drugih faktora (cijena, tehnologija) u određivanju količine rada koju će on angažirati.

2.3. Specifičnost tržišta rada

Raščlambom tržišnog mehanizma u oblikovanju ponude i potražnje za radom omogućuje preciznije određivanje specifičnosti tržišta rada. Specifičnosti su razvidne kako u odnosu na ostala faktorska, tako i na robna tržišta.

Temeljna specifičnost rada proizlazi iz impersonalnog obilježja tržišta gdje se zbiva promet standardiziranih roba s jedne i rada kao ljudske aktivnosti s druge strane. Rad kao poglavito socijalna, zajednička aktivnost segmentiran je na stotine individualnih tržišta ovisno o kvalifikaciji, radnom iskustvu, prostornom razmještanju, itd. Za razliku od robnih burzi koje funkcioniraju kao univerzalna, gotova globalna tržišta pšenice, aluminijske ili naftne, tržište rada ne određuje tako visok stupanj mobilnosti. Ponajprije, rad nije u toj mjeri moguće standardizirati prema kvaliteti, tipu ili marki. Radnici se u okviru iste kvalifikacije razlikuju po individualnoj produktivnosti, potrebama, socijalnim preferencijama, itd., što umanjuje mobilnost na strani ponude i informiranost na strani potražnje.¹⁸

Smanjena mobilnost radne snage u odnosu na ostale faktore i robe te sporiji protok relevantnih informacija uvjetovali su činjenicu nepostojanja jedinstvenog tržišta rada. Postoje dakako standardne tržišne institucije kao što su burze rada koje čine javni (državni) biro za zapošljavanje i privatne agencije za zapošljavanje. Pritom prvi čine uglavnom tržište rada standardiziranih kvalifikacija (mehaničari, konobari, knjigovođe, strojarski i građevinski inženjeri, i slično), u institucionalnom smislu na tržištu standardiziranih kvalifikacija pojavljuju se i sindikati i radničke udruge koje mehanizmom kolektivnog pregovaranja i kolektivnih ugovora za standardne kvalifikacije i standardne poslove nastoje harmonizirati individualni karakter ponude s zajedničkim/socijalnim obilježjima radnog procesa. Privatne se pak agencije bave specifičnim nestandardiziranim tržištima (umjetnici, glumci, pisci, programski inženjeri, neurokirurzi, kriminalistički odvjetnici, itd.). premda institucionalizirano tržište radne snage nije ekskluzivno sjecište ponude i potražnje i premda je moguće da vaninstitucionalno – spontano reguliranje zapošljavanja i otpuštanja ima

¹⁸ Družić, I. (2004) op.cit., str. 114.

relativno veći udjel u formiranju tržišta, ipak su institucionalni odnosi ključni u oblikovanju ravnotežne cijene radne snage.¹⁹

Navedena obilježja ukupnog tržišta potvrđuju tezu kako su specifičnosti koncentrirane na strani ponude, kao što su demografski okviri agregatne ponude, utjecaj demografskih faktora kao što su dobna i spolna struktura stanovništva, struktura radno sposobnog i ekonomski aktivnog pučanstva i slično.

¹⁹ Družić, I. (2004) op.cit., str. 114.

3. POLITIKE NA TRŽIŠTU RADA

Cilj politike na tržištu rada je povećati broj zaposlenih te poboljšati uparivanje radnih mjesta. U politici zapošljavanja Republike Hrvatske postoje aktivne i pasivne mjere s ciljem poticanja zapošljavanja, dodatnih edukacija radnika i očuvanju radnih mjesta. Politiku provode Ministarstvo rada i mirovinskog sustava i Hrvatski zavod za zapošljavanje.

3.1. Institucionalni okvir

Zakoni koji reguliraju radne odnose, a posebno kolektivno pregovaranje, predstavljaju značajan institucionalni faktor koji utječe na nadnice, zaposlenost i alokaciju resursa. Pri samom određivanju institucionalnog okvira djelovanja tržišta rada potrebno je uzeti u obzir i uskladiti gospodarske, socijalne i ekonomske politike s politikom tržišta rada.²⁰ Republika Hrvatska je devedesetih godina dvadesetog stoljeća radno zakonodavstvo preuzela od prethodne državne tvorevine pretvorivši savezne zakone u republičke. Zakoni koji reguliraju odnose na tržištu rada Republike Hrvatske su:

- Zakon o radu
- Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti
- Zakon o zaštiti na radu
- Zakon o mirovinskom osiguranju
- Zakon o zdravstvenom osiguranju.

Zakon o radu²¹ uređuje rad i radne odnose, odnosno zakonodavac je regulirao svako djelovanje u vidu postanka, zasnivanja, trajanja i konzumiranja, a potom i dovršetka odnosno prestanka radnog odnosa, plaća, radnog vremena i odmora, ukratko svega onoga što taj radni odnos podrazumijeva.²² Osim navedenih odredbi regulirane su i direktive koje određuju oblike organizacije radnog vremena, rad u nepunom radnom vremenu, rad na određeno i neodređeno vrijeme, otkazivanje odnosno kolektivno zbrinjavanje viška radnika. Zaštita prava radnika u slučaju prijenosa poduzeća ili pogona i njihovih dijelova, roditeljski dopust, ravnopravnost muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručno obrazovanje

²⁰ Bušelić, M. (2014) op.cit., str. 48.

²¹ Zakon o radu, NN 93/14, 127/17

²² Crnković, T., i drugi (2010) Zakon o radu s komentarima i tumačenjima. Zagreb: Tim press, str. 9.

i napredovanje te uvjete rada, zaštita mladih na radu te sudjelovanje i odlučivanje radnik u odlučivanju.²³

Prvi Zakon o radu donijet je 17. svibnja 1995. godine i stupio je na snagu 1. siječnja 1996. godine. Taj je zakon, kao prvi Zakon o radu Republike Hrvatske bio u primjeni četrnaest godina. Izmjene tog zakona provedene su 2009. godine, a izmijenjeni zakon stupio je na snagu 1. siječnja 2010. godine. Tim zakonom hrvatsko radno zakonodavstvo usklađeno je s europskim. Zakon o radu zadržao je svoje temeljne odrednice te je najviše dopunjen sadržaj kojim se ispunjava uvjet za zatvaranje pregovora s Europskom unijom iz poglavlja 19. Socijalna politika i zapošljavanje, odnosno Zakon je usklađen s pravnom stečevinom Europske unije u području zakonodavstva rada.²⁴

Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti²⁵, između ostalog, uređuje posredovanje pri zapošljavanju, profesionalno usmjeravanje, obrazovanje radi povećanja zapošljivosti radne snage, osiguranje za slučaj nezaposlenosti, mjere aktivne politike zapošljavanja, ostale aktivnosti u svrhu poticanja prostorne i profesionalne pokretljivosti radne snage, novog zapošljavanja i samozapošljavanja.

Zakon o zaštiti na radu²⁶ uređuje sustav zaštite na radu u Republici Hrvatskoj, a osobito nacionalnu politiku i aktivnosti, opća načela prevencije i pravila zaštite na radu, obveze poslodavca, prava i obveze radnika i povjerenika radnika za zaštitu na radu, djelatnosti u vezi sa zaštitom na radu, nadzor i prekršajnu odgovornost. Svrha ovog Zakona je sustavno unapređivanje sigurnosti i zaštite zdravlja radnika i osoba na radu, sprječavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i drugih bolesti u vezi s radom.

Zakon o mirovinskom osiguranju²⁷ je krovni Zakon iz područja mirovinskog osiguranja i doplatka za djecu, dok Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju²⁸ krovni zakon iz područja zdravstvene zaštite. Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju uređuje obvezno zdravstveno osiguranje u Republici Hrvatskoj, opseg prava na zdravstvenu zaštitu i druga prava i obveze osoba obvezno osiguranih, uvjete i načine njihova ostvarivanja i financiranja, kao i prava i obveze nositelja obveznoga zdravstvenog osiguranja, uključujući prava i obveze

²³ Ibid. str. 11.

²⁴ Bušelić, M. (2014) op.cit., str. 49.

²⁵ Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, NN 16/2017

²⁶ Zakon o zaštiti na radu, NN 71/2014

²⁷ Zakon o mirovinskom osiguranju, NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18 i 62/18

²⁸ Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju, NN 80/13, 137/13

ugovornih subjekata nositelja za provedbu zdravstvene zaštite iz obveznoga zdravstvenog osiguranja.

Budući da je pitanje rada značajno političko pitanje, osim zakonodavne regulacije tržišta rada na njega utječe i niz institucija: Međunarodna organizacija rada, sindikati, udruge poslodavaca, gospodarsko-socijalno vijeće, agencije za prijevremeno zapošljavanje i javni uredi za zapošljavanje.

Međunarodna organizacija rada je tripartitna agencija Ujedinjenih naroda koja je odgovorna za određivanje i nadzor međunarodnih standarda rada. Okuplja predstavnike vlada, poslodavaca i radnika kako bi zajednički oblikovali politike i programe za poticanje dostojanstvenog rada za sve radnike. Prema Međunarodnom paktu o građanskim i političkim pravima, države potpisnice obvezuju se priznati pravo na rad, socijalnu sigurnost, školovanje, kulturni život, primjenu i uporabu znanstvenog napretka, zaštitu slobode i materijalnog interesa pojedinca i utvrđuje se pravo na sindikalno organiziranje. Temeljne politike međunarodne organizacije rada odnose se na:

- Pravo radnika na slobodno udruživanje i kolektivno pregovaranje
- Ukidanje prisilnog rada
- Ukidanje dječjeg rada
- Ukidanje nejednakosti i diskriminacije među radnicima.

Sindikati su kolektivne zajednice čiji je primarni cilj poboljšati monetarne i nemonetarne uvjete zapošljavanja svojih članova, odnosno promicati prava i interese radnika. Dijelev se na:

- Industrijske sindikate
- Sindikate zanimanja.

Industrijski sindikati predstavljaju radnike određene industrije ili industrijske radnike općenito bez obzira na njihovo zanimanje, dok sindikati zanimanja predstavljaju radnike određenog zanimanja odnosno struke.

Kako radnici imaju pravo na sindikalno udruživanje, tako i poslodavci imaju pravo organiziranja u udruge poslodavaca u svrhu zaštite i promicanja svojih gospodarskih i socijalnih interesa. Udruge poslodavaca imaju značajnu ulogu u stvaranju gospodarske politike, odnosno one mogu doprinijeti poboljšanju ekonomske situacije uključivanjem u

pregovore o zapošljavanju, stabilnosti cijena, profesionalnom usavršavanju, kao i u slučajevima kolektivnog pregovaranja i zastupanja interesa svojih članova u različitim državnim tijelima.²⁹

Agencija za privremeno zapošljavanje je poslodavac, koji na temelju sporazuma o ustupanju radnika drugom poslodavcu za obavljanje privremenih poslova, dok javni uredi za zapošljavanje (agencije, burze) moraju biti institucije koje će organizirati smišljeno povezivanje ponude i potražnje za radom uz aktivnu ulogu i utjecaj na ponudu u potražnju.

Javni ured za zapošljavanje je javna ustanova koja rješava pitanja iz problematike vezane uz zapošljavanje i nezaposlenost u najširem značenju tih pojmova, a glavni su joj zadaci:

- Posredovanje
- Priprema za zapošljavanje
- Prava po osnovi nezaposlenosti
- Provođenje aktivnih politika zapošljavanja

3.2. Uloga politike na tržištu rada

U uvjetima rastuće i postojeće nezaposlenosti politike i institucije na tržištu rada imaju sve veću ulogu u tranzicijskim zemljama, kao i u zemljama Europske unije. Njihova osnovna svrha je:

- Smanjivanje nezaposlenosti
- Smanjivanje segmentacije na tržištu rada i smanjivanje nepovoljnog položaja rizičnih grupa u zemlji
- Promoviranje regionalne, kvalifikacijske i sektorske mobilnosti
- Porast produktivnosti rada

Politike na tržištu rada obuhvaćaju skup raznolikih mjera, ali njihov temeljni cilj je poboljšanje matching procesa, npr. mjerama poput javnog posredovanja u zapošljavanju ili distribucijskih aspekata na tržištu rada, koji se ostvaruju mjerama za obučavanje dugotrajno nezaposlenih osoba za poslove koje su mogle popuniti nezaposlene osobe s većom razinom kvalifikacija. U svim tranzicijskim zemljama značenje politika na tržištu rada (pasivnih i aktivnih) raste paralelno sa ekonomskom i socijalnom reformom. One se financiraju iz

²⁹ Bušelić, M. (2014) op.cit., str. 38.

proračunskih sredstava ili iz posebnih fondova za zapošljavanje. Iako ih najčešće provode uredi za zapošljavanje, može se zamijetiti kako se obično barem neke od tradicionalnih funkcija ureda izdvajaju iz njegova okvira, a u posljednje se vrijeme razvijene zemlje odlučuju uvesti sve više privatne inicijative u ta područja.³⁰ Svim mjerama je cilj stvaranje fleksibilnijeg tržišta rada i smanjenje nezaposlenosti dok je njihov ukupan učinak teško izmjeriti.

U politici zapošljavanja Republike Hrvatske postoje aktivne i pasivne mjere suzbijanja nezaposlenosti. Iako su obje mjere namijenjene smanjenju nezaposlenosti i sprječavanju degradacija položaja ugroženih skupina na tržištu rada među njima su vidljive razlike. Aktivne mjere potiču potražnju za radom. To se ostvaruje različitim programima za otvaranje novih radnih mjesta, prekvalifikacijom i stručnim osposobljavanjem radnika. Kao krajnji ishod tih mjera očekuje se povećana proizvodnja, ali i porast kupovne moći građana te povećana potražnja za robom i uslugama. Pasivne se mjere zasnivaju na pružanju socijalne i materijalne pomoći nezaposlenima u periodu nezaposlenosti. Njima se pokušava smanjiti ponuda radne snage. Kratkoročne su, zahtijevaju financijsku podršku od države i ne predstavljaju trajno rješenje.³¹

Mjere pasivnih politika na tržištu rada prije svega odnose se na sustav naknada za nezaposlene, odnosno njima se prije svega nastoji materijalno zaštititi nezaposlene osobe. Naknada za nezaposlene osigurava zamjenu za dohodak u slučaju otpuštanja ako postoji određeno nacionalno pravo i ukoliko su zadovoljeni odgovarajući kriteriji, te time nezaposlena osoba, ovisno o ukupnom vremenu provedenome na radu, ostvaruje pravo na novčanu naknadu u vremenu od 90 do 450 dana (uz iznimke). Socijalna pomoć koja se odnosi se na podršku minimalnom dohotku pojedinca, putem socijalne pomoći, jest osnova sigurnosne mreže za pružanje osnovnih socijalnih beneficija za one koji nemaju pravo na naknadu za nezaposlenost ili dodatne pogodnosti u slučaju kada naknada za nezaposlene nije dovoljna za izbjegavanje siromaštva. Osim naknade za nezaposlene, progresivni porezi pridonose automatskoj stabilizaciji budući da se niži dohodak kao posljedica smanjenih nadnica oporezuje manje od nadnica “normalne” razine.

³⁰ Obadić, A. (2005) Makroekonomika tranzicijskog tržišta rada. Zagreb: Politička kultura, str.208.

³¹ Mjere aktivnih i pasivnih politika zapošljavanja. Dostupno na: <http://www.progressive.com.hr/component/content/article/62-kolumne/6343-mjere-aktivnih-i-pasivnih-politika-zapoljavanja.html>, (17.11.2018.)

Osnovni cilj aktivnih mjera jest povećati fleksibilnost radnika, postići što bolju usklađenost ponude i potražnje radne snage te poboljšati položaj teško zapošljivih skupina na tržištu rada.³²

Postoje razne vrste aktivnih politika tržišta rada, od ponuda za osposobljavanje u ustanovama i na radnom mjestu, preko poticaja za neizravno zapošljavanje (zadržavanje radnog mjesta, dijeljenje radnog mjesta, subvencije za zapošljavanje), do zaštićenog zapošljavanja ili neposrednog otvaranja radnih mjesta (programi javnih radova) te poticaja za osnivanje novih poduzeća. Aktivne politike tržišta rada pomažu nezaposlenima da što brže stupe u radni odnos, i to na radno mjesto koje najbolje odgovara njihovim kvalifikacijama, tako što im se pruža potpora potrebna za uspješan povratak na tržište rada. Primjenom mjera prekvalifikacije i dokvalifikacije aktivne politike tržišta rada mogu pomoći u usmjeravanju osoba u područja u kojima postoji manjak vještina. Na taj je način lakše savladati strukturne promjene i povećati otpornost gospodarstva u vremenima promjena. Aktivne politike tržišta rada ključna su sastavnica takozvanih „strategija uključivanja” i obično se povezuju sa sustavima osiguranja pomoći u slučaju nezaposlenosti na temelju uvjetovanosti naknada za nezaposlenost. Sudjelovanje u aktivnim politikama tržišta rada u gotovo je svim državama članicama EU-a postalo preduvjet za primanje (nastavak primanja) naknada za nezaposlenost.³³

Važeće mjere aktivne politike zapošljavanja su sljedeće:³⁴

- Potpore za zapošljavanje
- Potpore za usavršavanje
- Potpore za samozapošljavanje
- Obrazovanje nezaposlenih
- Osposobljavanje na radnom mjestu
- Mjere za stjecanje prvog radnog iskustva / pripravništva
- Javni rad
- Potpore za očuvanje radnih mjesta
- Stalni sezonac

³² Čavrak, V. (2011) *Gospodarstvo Hrvatske*. Zagreb: Politička kultura, str. 143.

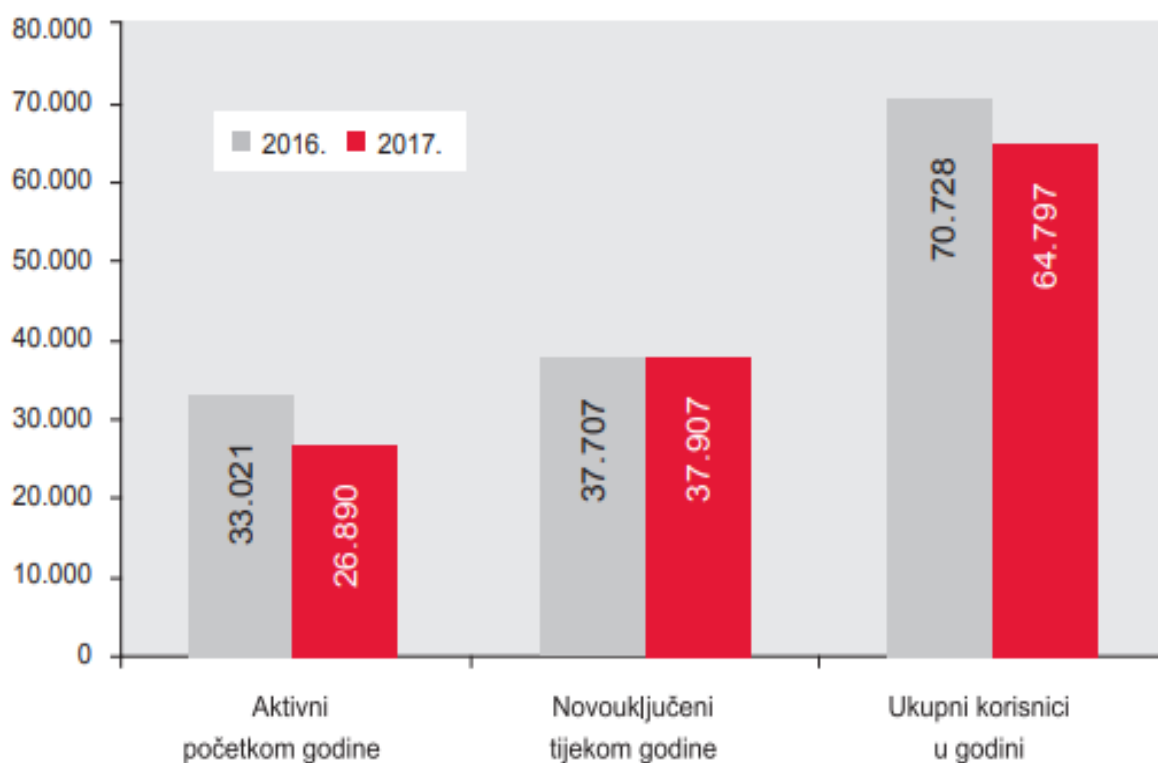
³³ Aktivne politike tržišta rada. Dostupno na: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_hr.pdf, (17.11.2018.)

³⁴ Mjere aktivne politike zapošljavanja. Dostupno na: <http://mjere.hr/>, (17.11.2018.)

3.3. Rezultati mjera aktivne politike zapošljavanja

Nastavno na navedene mjere aktivne politike zapošljavanja u prethodnom potpoglavlju, rezultati njihove provedbe u nadležnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje tijekom 2017. godine prikazana je na grafikonu 1.

Grafikon 1. Korisnici mjera aktivne politike zapošljavanja u 2016. i 2017. godini



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje (2018) Godišnjak 2017. Dostupno na:

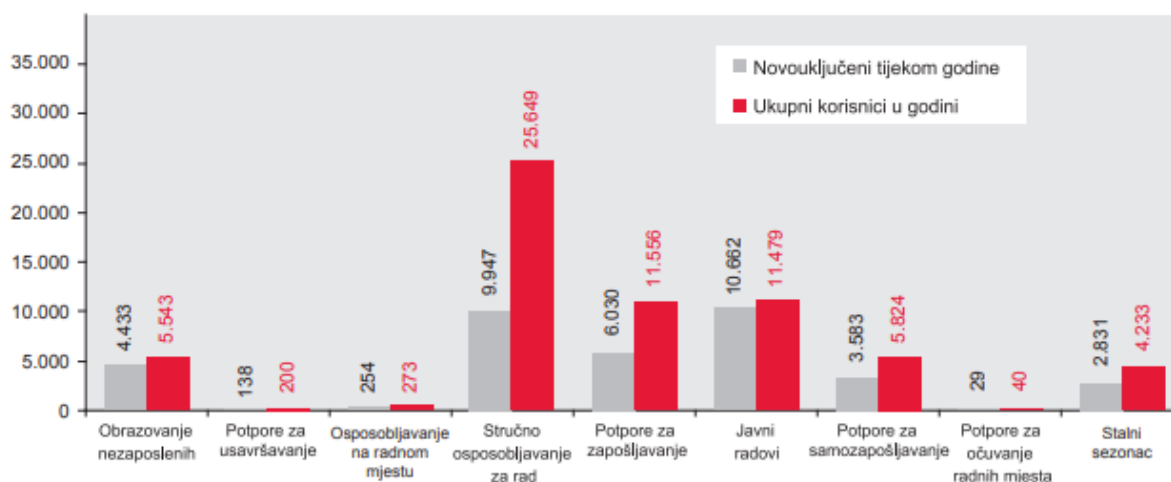
http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2017.pdf,

Iz grafikona 1 vidljivo je kako su mjere aktivne politike zapošljavanja u 2017. godini obuhvatile 64.797. korisnika, što je manje za 8,4 %, od broja korisnika u prethodnoj godini. Od ukupnoga broja korisnika mjera njih 26.890 bili su aktivni korisnici iz prethodne godine, a njih 37.907 korisnika je bilo novouključenih tijekom 2017. godine.

Grafikon 2. prikazuje korisnike mjera u 2017. godini prema vrstama intervencije, donosno prema vrsti mjere aktivne politike zapošljavanja: obrazovanje nezaposlenih, potpore za

usavršavanje, osposobljavanje na radnom mjestu, stručno osposobljavanje za rad, javni radovi, potpore za samozapošljavanje i potpore za očuvanje radnih mjesta.

Grafikon 2. Korisnici mjera u 2017. godini prema vrstama intervencija



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje (2018) Godišnjak 2017. Dostupno na:

http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2017.pdf,

Iz grafikona 2. vidljivo je kako je tijekom 2017. godine najviše korisnika bilo uključeno u mjeru stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa (25.649 osoba ili 39,6%). Slijede potpore za zapošljavanje (11.556 osoba ili 17,8%) i javni radovi (11.479 osoba ili 17,7%), a potom potpore za samozapošljavanje (5.824 osoba ili 9,0%), obrazovanje nezaposlenih (5.543 osobe ili 8,6%) te stalni sezonac (4.233 osoba ili 6,5%). Znatno manji broj korisnika bio je obuhvaćen mjerama osposobljavanja na radnom mjestu (273 osobe ili 0,4%), potpora za usavršavanje (200 osoba ili 0,3%) te potpora za očuvanje radnih mjesta (40 osoba ili 0,1%). Nadalje, od ukupno 37.907 novouključenih korisnika u programe aktivne politike zapošljavanja, najviše njih uključen o u mjere javni radovi (a (9.947 osoba ili 26,2%). Slijede potpore za zapošljavanje (6.030 osoba ili 15,9%), obrazovanje nezaposlenih (4.433 osobe ili 11,7%), potpore za samozapošljavanje (3.583 osobe ili 9,5%), te stalni sezonac (2.831 osoba ili 7,5%). Relativno manji opseg novouključenih korisnika odnosi se osposobljavanje na radnom mjestu (254 osobe ili 0,7%), potpore za usavršavanje (138 osoba ili 0,4%) te potpore za očuvanje radnih mjesta (29 osoba ili 0,1%).

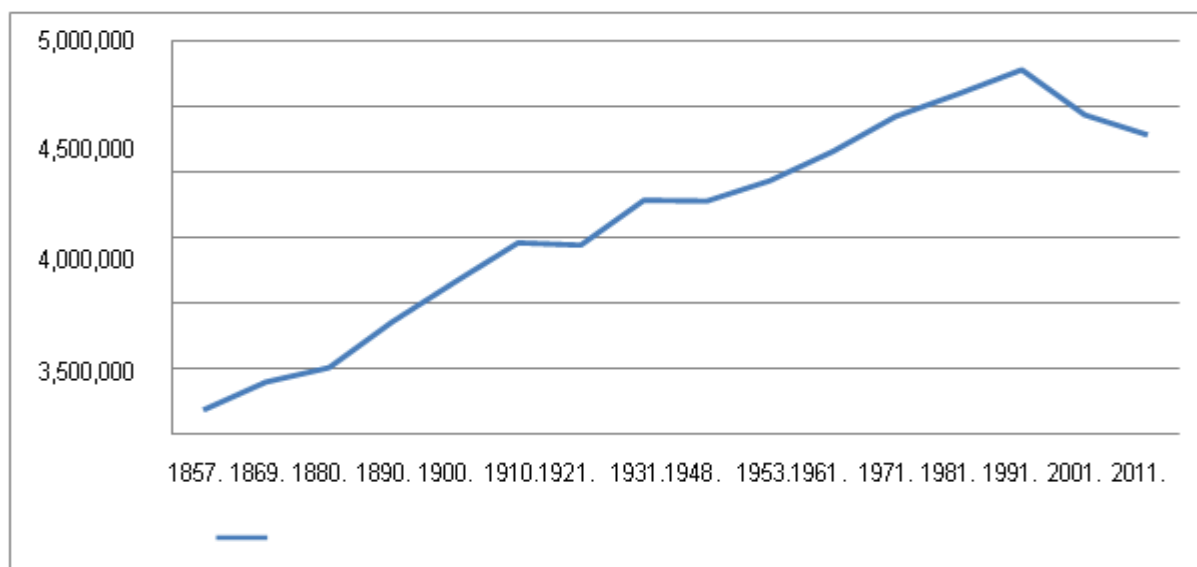
4. ANALIZA TRŽIŠTA RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Predstavlja istraživački odnosno praktični dio u kojem analizira tržište rada u Republici Hrvatskoj. Počevši od analize ponude rada, u nastavku se provodi analiza zaposlenosti i analiza nezaposlenosti.

4.1. Analiza ponude rada

Pri analizi ponude radne snage, jednu od ključnih odrednica zasigurno predstavlja stanovništvo kao vrlo dinamičan faktor. Općenito govoreći, veličina radne snage jedne nacije ovisi o brojnosti pučanstva i dijelu pučanstva koji je prisutan na tržištu rada.³⁵ Kretanje demografskih karakteristika stanovništva prati se preko popisa stanovništva koje se provodi svakih 10 godina. Zadnji popis stanovništva proveden je 2011. godine. Stanovništvo Republike Hrvatske prema popisima od 1857. do 2011. godine prikazano je na grafikonu 3.

Grafikon 3. Stanovništvo RH prema popisima stanovništva u periodu od 1857.-2011.



Izvor: SLJRH 2017.

Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2017/sljh2017.pdf.

Iz prikazanog grafikona 3. vidljivo je kako se broj stanovnika Hrvatske u posljednjih 150 godina udvostručio. Trend rasta populacije bio je prisutan sve do početka 90-ih godina

³⁵ McConnell, C R. i Brue, S. L. (1994) Suvremena ekonomija rada, 3. izd. Zagreb: Mate, str. 51.

dvadesetog stoljeća, kada je započeo proces osamostaljenja Republike Hrvatske, te su ratna zbivanja dovela do pada broja stanovništva.

U razdoblju 2008. – 2012. godine broj stanovnika smanjio se za 166 tisuća (pad od 3,74%). Hrvatska se po broju stanovnika nalazi na 21. mjestu među zemljama članicama EU28. Po broju stanovnika iza Hrvatske su Litva, Slovenija, Latvija, Estonija, Cipar, Luksemburg i Malta. Njezin udio u ukupnom broju stanovnika EU28 čini 0,84%.³⁶ Nadalje, u tablici 1. prikazana je distribucija stanovništva prema dobi u periodu od 2010. godine do 2012. godine.

Tablica 1. Distribucija stanovništva prema dobi 2010-2012.

Dobna skupina	STANOVNIŠTVO PREMA DOBI, 2010. – 2012.					
	2010.	Udio u uk. stanovništvu	2011.	Udio u uk. stanovništvu	2012.	Udio u uk. stanovništvu
0 – 4	213.800	4,84%	212.200	4,96%	213.300	5,00%
5 – 9	207.700	4,70%	204.400	4,78%	204.000	4,78%
10 – 14	249.800	5,65%	233.100	5,45%	222.900	5,22%
15 – 19	255.900	5,79%	243.600	5,69%	246.100	5,77%
20 – 24	278.600	6,31%	260.600	6,09%	256.100	6,00%
25 – 29	312.000	7,06%	287.700	6,72%	282.300	6,61%
30 – 34	310.700	7,03%	294.700	6,88%	295.500	6,92%
35 – 39	296.500	6,71%	285.100	6,66%	284.700	6,67%
40 – 44	304.900	6,90%	285.100	6,66%	281.000	6,58%
45 – 49	318.200	7,20%	306.900	7,17%	303.200	7,10%
50 – 54	330.100	7,47%	319.700	7,47%	316.200	7,41%
55 – 59	316.700	7,17%	314.100	7,34%	318.200	7,46%
60 – 64	260.600	5,90%	273.800	6,40%	275.000	6,44%
65 i više	762.300	17,26%	759.600	17,75%	769.100	18,02%
UKUPNO	4.417.800	100,00%	4.280.600	100,00%	4.267.600	100,00%

Izvor: *Industrijska strategija Republike hrvatske za 2014.-2020. Dostupno na:*

https://www.mingo.hr/public/industrija/Industrijska_strategija_%202014_2020.pdf.

Iz tablice 2 vidljivo je kako se broj stanovnika Hrvatske mijenja u korist starijih ljudi. Najveći udio u ukupnom stanovništvu čini stanovništvo u dobnoj skupini 65+ godina starosti. Njihov udio se u ukupnom stanovništvu povećava, odnosno 2010. godine iznosio je 17,26 %, u 2011. godini 17,75 % a u 2012. godini 18,02 %. Nadalje, u promatranom razdoblju vidljivo je kako

³⁶ Industrijska strategija Republike hrvatske za 2014.-2020. Dostupno na: https://www.mingo.hr/public/industrija/Industrijska_strategija_%202014_2020.pdf, (18.11.2018.)

dobne skupine od 20-49 godina bilježe smanjenje, te da se od radno sposobnog stanovništva, najveći broj muških i ženskih osoba nalazi se u dobnoj skupini od 50 do 54 godine starosti.

Pregledom demografskih kretanja može se zaključiti da Hrvatska bilježi trend negativnog prirodnog prirasta. U 2012. prirodni prirast iznosio je -2,3 na 1000 stanovnika, što u apsolutnim vrijednostima znači da je 9939 ljudi više umrlo nego što ih se rodilo. Broj živorođenih povećao se u odnosu na 2011. (za 500), ali se istodobno broj umrlih povećao za gotovo 700 osoba od 2008. Broj rođenih i umrlih se tijekom godina smanjuje, s time da broj živorođenih pada brže od broja umrlih. Hrvatska i dalje prirodnim prirastom godišnje gubi nešto manje od 10.000 ljudi, s time da se smanjenje broja stanovnika prirodnim prirastom povećava od 2008. na dalje bez naznake promjene trenda.³⁷

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku, tablica 2 prikazuje aktivno stanovništvo u 2016. i 2017. godini.

Tablica 2. Aktivno stanovništvo, godišnji prosjek 2016. i 2017.

	2016	2017	Indeks 2017./2016.
Aktivno stanovništvo	1.632.279	1.599.465	98
Zaposleni	1.390.419	1.405.498	101,1
Nezaposleni	241.860	193.967	80,2

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje (2018) Godišnjak 2017. Dostupno na:

http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2017.pdf,

Iz tablice 3 vidljivo je kako je broj aktivnog stanovništva u 2017. godini iznosio 1.599.465, što je za 2% manje u odnosu na prethodnu godinu. Nadalje, prosječni broj zaposlenih u Republici Hrvatskoj povećao za 1,1 % u usporedbi s 2016. godinom, odnosno povećao se na 1.405.498 zaposlenih u 2017. godini. Istodobno, broj nezaposlenih smanjio se za 19,8%, što

³⁷ Industrijska strategija Republike hrvatske za 2014.-2020. Dostupno na: https://www.mingo.hr/public/industrija/Industrijska_strategija_%202014_2020.pdf, (18.11.2018.)

je dovelo do smanjenja ukupnog broja aktivnog stanovništva za 2,0%, odnosno, broj zaposlenih je u 2017. godini iznosio 193.967.

Tržište rada u Hrvatskoj karakterizira proces postupnog smanjenja radne snage koji se javlja kao posljedica negativnih demografskih kretanja i emigracije, a što s vremenom smanjuje ponudu i povećava prosječnu starost radne snage. S druge strane, potražnja za radom pod snažnim je utjecajem procesa tranzicije i restrukturiranja gospodarstva te smanjenja ulaznih prepreka, što stvara visoku nezaposlenost, ali i manjak potrebnih znanja i vještina. Rezultat djelovanja ovih procesa je visoka i dugotrajna nezaposlenost, strukturna neusklađenost ponude i potražnje, kako prema brojnosti odgovarajućih kvalifikacija i zanimanja tako i prema konkretnim znanjima i vještinama koje su potrebne za prilagodljive i fleksibilne gospodarske subjekte. Smanjenje radne snage u Hrvatskoj te stope aktivnosti koje su jedne od najnižih u Europi upućuju na neiskorištenost ljudskih potencijala za razvoj. U današnjim ekonomijama gdje je upravo ljudski kapital, kroz inovacije i poduzetništvo, ključna poluga gospodarskog razvoja te razvoja novih proizvoda i usluga, nužno je uključivanje svih raspoloživih ljudskih potencijala u procese učenja ili rada.³⁸

4.2. Analiza zaposlenosti

Podaci o radno sposobnom stanovništvu pokazuju rast iz godine u godinu. Međutim, aktivno se stanovništvo, odnosno radna snaga, smanjuje. S druge strane, povećava se broj neaktivnog stanovništva starijeg od 15 godina, odnosno radno sposobnog stanovništva koje se ne vodi ni kao zaposleno niti kao nezaposleno.

³⁸ Industrijska strategija Republike hrvatske za 2014.-2020. Dostupno na: https://www.mingo.hr/public/industrija/Industrijska_strategija_%202014_2020.pdf, (18.11.2018.)

Tablica 3. Zaposlenost prema registriranoj djelatnosti, 2016. i 2017.

	2016	2017	Indeks 2017./2016.
Zaposleni u pravnim osobama	1.177.004	1.193.687	101,4
Zaposleni u obrtu i slobodnim profesijama	193.524	192.233	99,3
Osiguranici poljoprivrednici	19.891	19.578	98,4
Zaposleni ukupno	1.390.419	1.405.498	101,1

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje (2018) Godišnjak 2017. Dostupno na:

http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2017.pdf,

Iz tablice 3 je vidljivo kako je godišnji prosjek registriranoga broja zaposlenih u 2017. iznosio je 1.405.498 osoba s međugodišnjim povećanjem za 15.079 osoba (ili 1,1%), pri čemu je povećan broj zaposlenih u sektoru pravnih osoba za 1,4%, koji čini 84,9% ukupne registrirane zaposlenosti, dok je smanjen broj zaposlenih u sektoru obrta i slobodnih profesija za 0,7% te u sektoru „individualnih“ poljoprivrednika za 1,6%.

Tablica 4. Zaposlenost prema djelatnostima NKD-a, 2017.

	Broj	%	Indeks 2017./2016.
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	30.611	2,2	100,7
Individualna poljoprivreda	19.578	1,4	98,4
Poljoprivredne djelatnosti	50.189	3,6	99,8
Rudarstvo i vađenje	4.281	0,3	94,0
Prerađivačka industrija	240.477	17,1	101,6
Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	13.805	1,0	100,3

Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	25.019	1,8	101,8
Građevinarstvo	93.799	6,7	103,0
Nepoljoprivredne djelatnosti	377.381	26,8	101,8
Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala	215.411	15,3	99,8
Prijevoz i skladištenje	76.835	5,5	102,0
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	99.467	7,1	105,0
Informacije i komunikacije	35.117	2,5	101,6
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	38.810	2,8	96,6
Poslovanje nekretninama	9.039	0,6	99,5
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	70.139	5,0	100,7
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	49.822	3,5	103,8
Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	113.084	8,0	98,4
Obrazovanje	110.229	7,8	101,6
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	99.151	7,1	100,5
Umjetnost, zabava i rekreacija	26.269	1,9	102,4
Ostale uslužne djelatnosti	31.786	2,3	101,6
Djelatnosti kućanstava kao poslodavaca; djelatnosti kućanstava koja proizvode različitu robu i obavljaju različite usluge za vlastite potrebe	2.397	0,2	90,7
Uslužne djelatnosti	977.554	69,6	100,9
Nerazvrstani prema djelatnosti	374	0,0	84,0
UKUPNO	1.405.498	100,0	101,1

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje (2018) Godišnjak 2017. Dostupno na:

http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2017.pdf,

Iz tablice 4 vidljivo je kako je prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti u 2017. godini najveći broj zaposlenih bio u prerađivačkoj industriji (240.477 ili 17,1%), trgovini na veliko i malo, popravku motornih vozila i motocikala (215.411 ili 15,3%), javnoj upravi i obrani; obveznom socijalnom osiguranju (113.084 ili 8,0%), obrazovanju (110.229 ili 7,8%), djelatnosti pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane (99.467 ili 7,1%) te zdravstvenoj

zaštiti i socijalnoj skrbi (99.151 ili 7,1%). U usporedbi s 2016. godinom povećan je broj zaposlenih u četrnaest područja djelatnosti, a značajnije postotno povećanje zabilježeno je u područjima: pružanje smještaja, priprema i usluživanje hrane (5,0%), administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti (3,8%), građevinarstvo (3,0%), umjetnost, zabava i rekreacija (2,4%) te prijevoz i skladištenje (2,0%). Istodobno, smanjen je broj zaposlenih u sedam područja djelatnosti, pri čemu najviše u dva područja: rudarstvo i vađenje (6,0%) te djelatnosti kućanstava (9,3%) koje zajedno čine tek 0,5% od ukupnoga broja zaposlenih.

Prema sektoru djelatnosti (poljoprivredni, nepoljoprivredni i uslužni), struktura zaposlenih osoba u 2017. godini pokazuje da je 69,6% zaposlenih radilo u uslužnim, 26,8% u nepoljoprivrednim te 3,6% u poljoprivrednim djelatnostima. Uspoređujući s 2016. godinom nema bitnih promjena, tek se neznatno povećao udio uslužnih a smanjio udio nepoljoprivrednih djelatnosti (za 0,1 postotni bod), dok je udio poljoprivrednih djelatnosti ostao na istoj razini.

4.3. Analiza nezaposlenosti

Tablica 5. prikazuje prosječan broj nezaposlenih prema spolu u 2016. i 2017. godini, dok je kretanje broja nezaposlenih u istim godinama prikazano na grafikonu 3.

Tablica 5. Prosječni broj nezaposlenih prema spolu, 2016. i 2017.

Spol	2016		2017		Indeks 2017./2016.
	Broj	%	Broj	%	
Muškarci	107.947	44,6	83.144,0	42,9	77,0
Žene	133.913	55,4	110.823,0	57,1	82,8
Ukupno	241.860	100,0	193.967,0	100,0	80,2

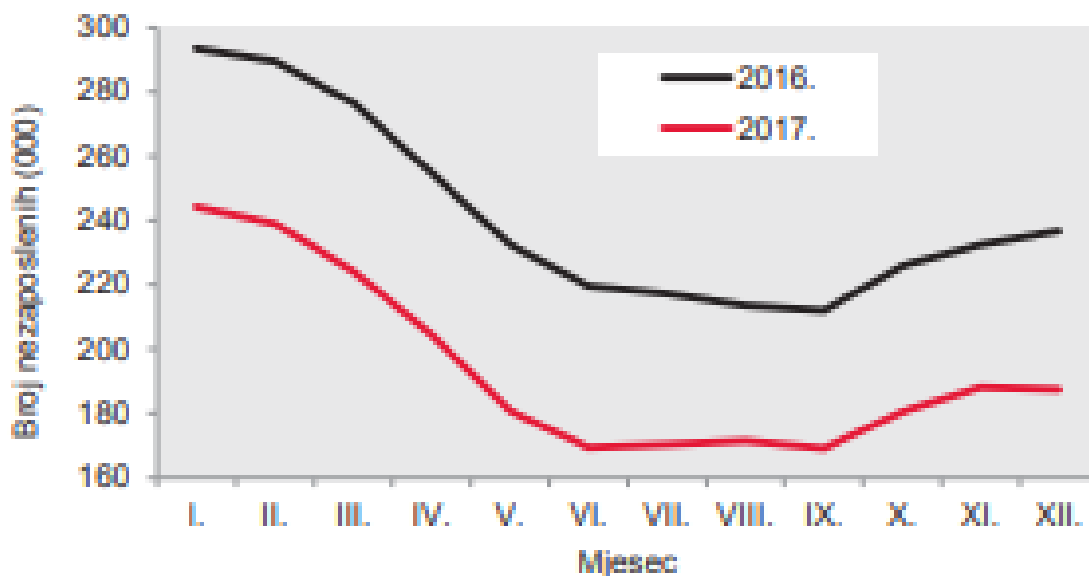
Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje (2018) Godišnjak 2017. Dostupno na:

http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2017.pdf,

Iz tablice je vidljivo kako se prosječni broj nezaposlenih smanjio se s 241.860 u 2016. godini na 193.967 u 2017. godini, što je smanjenje od 19,8%. Smanjio se prosječni broj nezaposlenih i muškaraca i žena, ali smanjenje broja nezaposlenih muškaraca (-23,0%) bilo je

nešto veće od smanjenja broja nezaposlenih žena (-17,2%), tako da se udio muškaraca u ukupnom broju nezaposlenih smanjio, a udio žena povećao (za 1,7 postotnih bodova).

Grafikon 4. Kretanje broja nezaposlenih po mjesecima, 2016. i 2017.



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje (2018) Godišnjak 2017. Dostupno na:

http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2017.pdf,

Iz grafikona je vidljivo kako je u svakom mjesecu 2017. godine broj nezaposlenih bio znatno manji nego u istom mjesecu 2016. godine. Ta razlika, mjerena postocima, bila je veća u drugoj polovici godine nego u prvoj. Broj nezaposlenih osoba bio je visok početkom godine, potom je tijekom proljetnih i ljetnih mjeseci došlo do njegova izrazitog smanjivanja, da bi se od listopada broj evidentiranih nezaposlenih osoba ponovno povećavao sve do kraja godine.

Što se tiče kretanja nezaposlenih dobi, tablica 6 prikazuje podatke za 2016. i 2017. godinu, dok su u tablici 7 prikazani podaci o prosječnom broju nezaposlenih osoba prema razini obrazovanja.

Tablica 6. Prosječni broj nezaposlenih prema dobi, 2016. i 2017.

Dob	2016		2017		Indeks 2017./2016.
	Broj	%	Broj	%	
15-19	11.849	4,9	8.401	4,3	70,9
20-24	28.009	11,6	21.173	10,9	75,6
25-29	28.683	11,9	22.384	11,5	78,0
30-34	24.757	10,2	19.290	9,9	77,9
35-39	24.071	10,0	19.144	9,9	79,5
40-44	23.351	9,7	18.754	9,7	80,3
45-49	24.642	10,2	19.750	10,2	80,1
50-54	28.514	11,8	23.436	12,1	82,2
55-59	32.184	13,3	26.731	13,8	83,1
60+	15.800	6,5	14.904	7,7	94,3
UKUPNO	241.860	100	193.967	100	80,2

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje (2018) Godišnjak 2017. Dostupno na:

http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2017.pdf,

Iz tablice 7 je vidljivo kako se u 2017. godini, u odnosu na 2016. godinu, prosječni broj nezaposlenih smanjio kod svih dobnih skupina. Najznačajnije postotno smanjenje prosječnog broja nezaposlenih zabilježeno je kod mlađih dobnih skupina. Tako se broj nezaposlenih osoba u dobi od 15 do 19 godina smanjio 29,1%, dok se broj nezaposlenih osoba u dobi od 20 do 24 godine smanjio 24,4%. Pad broja nezaposlenih srednje dobi bio je manji, ali također značajan. Broj nezaposlenih u dobi od 45 do 49 godina, na primjer smanjio se 19,9%. Za razliku od toga, kod najstarije dobne skupine zabilježeno je smanjenje nezaposlenosti od samo 5,7%. U skladu s tim, najviše se povećao udio najstarije dobne skupine u ukupnom broju nezaposlenih osoba.

Tablica 7. Prosječni broj nezaposlenih osoba prema razini obrazovanja, 2016. i 2017.

Razina obrazovanja	2016		2017		Indeks 2017./2016.
	Broj	%	Broj	%	
Bez škole i nezavršena osnovna škola	14.155	5,9	11.997	6,2	84,8
Osnovna škola	50.070	20,7	39.775	20,5	79,4
SŠ za zanimanja do 3 godine i škola za KV i VKV radnike	75.092	31,0	58.474	30,1	77,9
SŠ za zanimanja u trajanju od 4 i više godina i gimnazija	69.055	28,6	54.744	28,2	79,3
Prvi stupanj fakulteta, stručni studij i viša škola	14.508	6,0	12.415	6,4	85,6
Fakultet, akademija, magisterij, doktorat	18.980	7,8	16.562	8,5	87,3
UKUPNO	241.860	100	194	100	80,2

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje (2018) Godišnjak 2017. Dostupno na:

http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2017.pdf,

Iz tablice 7 je vidljivo kako se prosječni broj nezaposlenih smanjio u svim obrazovnim skupinama. Tako se prosječni broj nezaposlenih bez osnovne škole smanjio 15,2%, a onih sa završenom osnovnom školom 20,6%. Prosječni broj nezaposlenih s trogodišnjom srednjom školom pao je 22,1%, a s četverogodišnjom srednjom školom i gimnazijom 20,7%. Smanjenje broja nezaposlenih s višim i visokim obrazovanjem bilo je nešto manje izraženo. Prosječan broj nezaposlenih s prvim stupnjem fakulteta, stručnim studijem ili višom školom smanjio se 14,4%, a s fakultetom ili akademijom 12,7%.

Kretanje prosječnog broja nezaposlenih osoba prema županijama u 2016. i 2017. godini prikazano je u tablici 8, dok tablica 9 prikazuje nezaposlene osobe prema trajanju nezaposlenosti i prema spolu u 2017. godini.

Tablica 8. Prosječni broj nezaposlenih osoba prema županijama, 2016. i 2017.

Županija	2016		2017		Indeks 2017./2016.
	Broj	%	Broj	%	
Zagrebačka	12.495	5,2	9.053	4,7	72,5
Krapinsko-zagorska	5.168	2,1	3.689	1,9	71,4
Sisačko-moslavačka	16.051	6,6	13.431	6,9	83,7
Karlovačka	7.872	3,3	5.931	3,1	75,3
Varaždinska	5.771	2,4	4.135	2,1	71,7
Koprivničko-križevačka	4.944	2,0	3.578	1,8	72,4
Bjelovarsko-bilogorska	9.448	3,9	7.416	3,8	78,5
Primorsko-goranska	12.888	5,3	9.774	5,0	75,8
Ličko-senjska	3.148	1,3	2.631	1,4	83,6
Virovitičko-podravska	8.146	3,4	6.559	3,4	80,5
Požeško-slavonska	4.411	1,8	3.646	1,9	82,7
Brodsko-posavska	10.591	4,4	8.545	4,4	80,7
Zadarska	6.965	2,9	5.792	3,0	83,2
Osječko-baranjska	28.062	11,6	23.452	12,1	83,6
Šibensko-kninska	6.571	2,7	5.455	2,8	83,0
Vukovarsko-srijemska	14.351	5,9	11.569	6,0	80,6
Splitsko-dalmatinska	35.383	14,6	30.458	15,7	86,1
Istarska	5.404	2,2	4.144	2,1	76,7
Dubrovačko-neretvanska	6.717	2,8	5.810	3,0	86,5
Međimurska	4.665	1,9	3.538	1,8	75,8
Grad Zagreb	32.809	13,6	25.361	13,1	77,3
UKUPNO	241.860	100,0	193.967	100,0	80,2 Iz

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje (2018) Godišnjak 2017. Dostupno na:

http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2017.pdf,

Iz tablice 8 vidljivo je kako se broj nezaposlenih u 2017. godini u odnosu na 2016. godinu, smanjio u svim županijama. Najznačajnije postotno smanjenje prosječnog broja nezaposlenih zabilježeno je u Krapinsko-zagorskoj (28,6%), Varaždinskoj (28,3%), Koprivničko-križevačkoj (27,6%) i Zagrebačkoj županiji (27,5%). Najmanji opseg smanjenja nezaposlenosti imale su Splitsko dalmatinska (13,9%) i Dubrovačko-neretvanska županija (13,5%).

Tablica 9. Nezaposlene osobe prema trajanju nezaposlenosti i spolu, 31.12. 2017.

Trajanje nezapsolenosti	Ukupno	Muškarci	%	Žene	%
Do 3 mjeseca	64.441	28.965	36,0	35.476	33,2
3-6 mjeseci	25.174	10.310	12,8	14.864	13,9
6-9 mjeseci	9.745	3.888	4,8	5.857	5,5
9-12 mjeseci	8.526	3.395	4,2	5.131	4,8
1-2 godine	19.650	7.588	9,4	12.062	11,3
2-3 godine	11.469	5.012	6,2	6.457	6,0
Više od 3 godine	48.358	21.266	26,4	27.092	25,3
UKUPNO	187.363	80.424	100,0	106.939	100,0

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje (2018) Godišnjak 2017. Dostupno na:

http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2017.pdf,

Iz tablice 9 vidljiv je udio nezaposlenih osoba prema trajanju nezaposlenosti i prema spolu na 31.12.2017. godine. S obzirom na trajanje nezaposlenosti prema spolu, udio dugotrajno nezaposlenih (više od jedne godine) u ukupnom broju nezaposlenih muškaraca iznosio je 42,1%, a u ukupnom broju nezaposlenih žena 42,7%. Dakle, dugotrajna nezaposlenost podjednako je učestala u muškaraca i žena. Udio nezaposlenih od 1 do 2 godine veći je u žena nego u muškaraca, ali suprotno vrijedi za udio nezaposlenih dulje od 3 godine.

5. TRŽIŠTE RADA REPUBLIKE HRVATSKE OBZIROM NA EU I PROJEKCIJE

Početak 2018. godine obilježen je najvišom gospodarskom aktivnosti EU još od financijske krize 2008. godine. Realni BDP zabilježio je rast od 2,5%, a rast je imala i osobna potrošnja, investicije i neto izvoz. Podaci o zaposlenosti, ali i produktivnosti rada u Europskoj uniji pozitivni su i prate trendove ostalih makroekonomskih pokazatelja. Međutim, velike su razlike u pokazateljima između zemalja članica. U nastavku je pozicionirana Hrvatska kao zemlja članica EU obzirom na druge zemlje i na EU prosjek prateći podatke i statistiku tržišta rada.

5.1. Tržište rada u Republici Hrvatskoj u odnosu na EU

Koristeći podatke iz godišnjeg izvještaja Europske komisije iz 2018. godine «Employment and Social Developments in Europe 2018» pozicioniramo Hrvatsku obzirom na odabrane pokazatelje i to: zaposlenost, nezaposlenost i stopa aktivnosti.

Europska unija sa svojih 28 članica 2017. godine dosegla je zaposlenost od 235.823.000 osoba što je više nego u godinama prije financijske krize. Stopa zaposlenosti tako bilježi stalni rast od 69,8% u 2007., pa sve do 72,2% u 2017. godini.

Tablica 10. prikazuje kretanje stope zaposlenosti u periodu od 2011. do 2017. godine i odnosi se na populaciju od 20 do 64 godine. Hrvatska se obzirom na stopu zaposlenosti od svega 63,6% nalazi na vrlo niskom 26 mjestu. Lošiju zaposlenost od Hrvatske imaju samo Grčka i Italija. Međutim za razliku od tih dviju navedenih zemalja Hrvatska bilježi rast u promatranom razdoblju dok je primjerice Grčka 2017. godine ostvarila za 2% manju zaposlenost nego promatrane 2011.

Tablica 10. Stopa zaposlenosti kao % u stanovništvu starosti od 20 do 64

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
European Union 28	68.6	68.4	68.4	69.2	70.1	71.1	72.2
Belgium	67.3	67.2	67.2	67.3	67.2	67.7	68.5 b
Sweden	79.4	79.4	79.8	80.0	80.5	81.2	81.8
Germany	76.5 b	76.9	77.3	77.7	78.0	78.6	79.2
Estonia	70.6	72.2	73.3	74.3	76.5	76.6	78.7
Czech Republic	70.9 b	71.5	72.5	73.5	74.8	76.7	78.5
United Kingdom	73.5	74.1	74.8	76.2	76.8	77.5	78.2
Netherlands	76.4 b	76.6	75.9	75.4	76.4	77.1	78.0

Denmark	75.7	75.4	75.6	75.9	76.5	77.4 b	76.9
Lithuania	66.9	68.5	69.9	71.8	73.3	75.2	76.0
Austria	74.2	74.4	74.6	74.2	74.3	74.8	75.4
Latvia	66.3	68.1	69.7	70.7	72.5	73.2	74.8
Finland	73.8	74.0	73.3	73.1	72.9	73.4	74.2
Portugal	68.8 b	66.3	65.4	67.6	69.1	70.6	73.4
Slovenia	68.4	68.3	67.2	67.7	69.1	70.1	73.4
Hungary	60.4	61.6	63.0	66.7	68.9	71.5	73.3
Ireland	64.6	64.4	66.5	68.1	69.9	71.4	73.0
Luxembourg	70.1	71.4	71.1	72.1	70.9 b	70.7	71.5
Malta	61.6	63.1	64.8	66.4	67.8	69.6	71.4
Bulgaria	62.9 b	63.0	63.5	65.1	67.1	67.7	71.3
Slovakia	65.0 b	65.1	65.0	65.9	67.7	69.8	71.1
France	69.2	69.4	69.5	69.8	70.0	70.4	71.0
Poland	64.5	64.7	64.9	66.5	67.8	69.3	70.9
Cyprus	73.4	70.2	67.2	67.6	67.9	68.7	70.7
Romania	63.8	64.8	64.7	65.7	66.0	66.3	68.8
Spain	62.0	59.6	58.6	59.9	62.0	63.9	65.5
Croatia	59.8	58.1	57.2	59.2	60.6	61.4	63.6
Italy	61.0	60.9	59.7	59.9	60.5	61.6	62.3
Greece	59.6	55.0	52.9	53.3	54.9	56.2	57.8

Izvor: Employment and Social Developments in Europe (2018)

European Commission, str. 266.

Stopa aktivnosti mjera je za postotni udio radne snage ili aktivnog stanovništva u radno sposobnoj populaciji. Prema Europskoj komisiji radno sposobna populacija obuhvaća osobe starije od 15 i mlađe od 64 godine. I prema ovim pokazateljima Hrvatska se nalazi na predzadnjem mjestu, a lošiju stopu aktivnosti ima jedino Italija. Hrvatska prati trend rasta EU 28 koji je porastao za 2 postotna boda od 2011. do 2017. godine baš kao i stopa aktivnosti Hrvatske koja je također porasla za 2%, međutim, zaostajanje Hrvatske kako u zaposlenosti, tako i u stopi aktivnosti može se nadoknaditi jedino bržim rastom Hrvatske u odnosu na prosjek EU. Nažalost, taj brži rast u cijelom promatranom razdoblju, kako prije krize, za vrijeme krize, tako ni danas s odmakom od 10 godina, nije ostvaren.

Tablica 11. Stopa aktivnosti kao % stanovništva starosti od 15 do 64

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
European Union 28	71.1	71.7	72.0	72.3	72.6	73.0	73.4
Belgium	66.7	66.9	67.5	67.7	67.6	67.6	68.0 b
Sweden	79.9	80.3	81.1	81.5	81.7	82.1	82.5

Netherlands	78.1 b	79.0	79.4	79.0	79.6	79.7	79.7
Denmark	79.3	78.6	78.1	78.1	78.5	80.0 b	78.8
Estonia	74.7	74.8	75.1	75.2	76.7	77.5	78.8
Germany	77.3 b	77.2	77.6	77.7	77.6	77.9	78.2
United Kingdom	75.5	76.1	76.4	76.7	76.9	77.3	77.6
Latvia	72.8	74.4	74.0	74.6	75.7	76.3	77.0
Finland	74.9	75.2	75.2	75.4	75.8	75.9	76.7
Austria	74.6	75.1	75.5	75.4	75.5	76.2	76.4
Czech Republic	70.5 b	71.6	72.9	73.5	74.0	75.0	75.9
Lithuania	71.4	71.8	72.4	73.7	74.1	75.5	75.9
Portugal	73.6 b	73.4	73.0	73.2	73.4	73.7	74.7
Slovenia	70.3	70.4	70.5	70.9	71.8	71.6	74.2
Spain	73.9	74.3	74.3	74.2	74.3	74.2	73.9
Cyprus	73.5	73.5	73.6	74.3	73.9	73.4	73.7
Ireland	71.2	71.1	71.8	71.8	72.0	72.7	72.6
Slovakia	68.7 b	69.4	69.9	70.3	70.9	71.9	72.1
France	69.7 e	70.3 e	70.7 e	71.1	71.3	71.4	71.5
Bulgaria	65.9 b	67.1	68.4	69.0	69.3	68.7	71.3
Hungary	62.4	63.7	64.7	67.0	68.6	70.1	71.2
Malta	61.8	63.1	65.0	66.3	67.6	69.1	70.4
Luxembourg	67.9	69.4	69.9	70.8	70.9 b	70.0	70.2
Poland	65.7	66.5	67.0	67.9	68.1	68.8	69.6
Greece	67.3	67.5	67.5	67.4	67.8	68.2	68.3
Romania	64.1	64.8	64.9	65.7	66.1	65.6	67.3
Croatia	64.1	63.9	63.7	66.1	66.9	65.6	66.4
Italy	62.1	63.5	63.4	63.9	64.0	64.9	65.4

Izvor: Employment and Social Developments in Europe (2018)

European Commission, str. 267.

Kao najčešće korišten pokazatelj tržišta rada svakako je stopa nezaposlenosti. Stopa nezaposlenosti računata kao postotak nezaposlenih osoba u radnoj snazi Hrvatsku u bitnome razlikuje od većine zemalja članica EU. Dok je prosjek EU 28 7,6% Hrvatska ima visokih 11,1% nezaposlenih osoba u radnoj snazi. Lošije podatke o nezaposlenosti imaju samo već spomenute Italija i Grčka, te Španjolska. Pregled podataka za sve zemlje članice dan je u tablici 12. U promatranom periodu stopa nezaposlenosti na razini Europske unije postupno se smanjuje, tako je 2011. godine iznosila 9,7%, da bi 2017. godine iznosila 7,6%. Trend smanjenja stope nezaposlenosti prisutan je u i Hrvatskoj, međutim, smanjenje nezaposlenosti ne prati isti trend kao povećanje zaposlenosti. Dakle, razlozi za smanjenje nezaposlenosti nisu više zaposlenih osobe i više radnih mjesta. Prema pretpostavkama i projekcijama o odljevu radne snage iz Hrvatske pretežito u zemlje EU s trendom povećanja iseljavanja u proteklih

dvije godine dio nezaposlenih i dio smanjenja stope nezaposlenosti posljedica je iseljavanja ljudi, posebice mlađeg stanovništva, a ne gospodarskog jačanja ili rasta ili novih radnih mjesta.

Tablica 12. Stopa nezaposlenosti kao % radne snage

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
European Union 28	9.7	10.5	10.9	10.2	9.4	8.6	7.6
Belgium	7.2	7.6	8.4	8.5	8.5	7.8	7.1 b
Greece	17.9	24.5	27.5	26.5	24.9	23.6	21.5
Spain	21.4	24.8	26.1	24.5	22.1	19.6	17.2
Italy	8.4	10.7	12.1	12.7	11.9	11.7	11.2
Croatia	13.7	15.8	17.4	17.2	16.1	13.4	11.1
Cyprus	7.9	11.9	15.9	16.1	15.0	13.0	11.1
France	9.2	9.8	10.3	10.3	10.4	10.1	9.4
Portugal	12.9	15.8	16.4	14.1	12.6	11.2	9.0
Latvia	16.2	15.0	11.9	10.8	9.9	9.6	8.7
Finland	7.8	7.7	8.2	8.7	9.4	8.8	8.6
Slovakia	13.7 d	14.0	14.2	13.2	11.5	9.7	8.1
Lithuania	15.4	13.4	11.8	10.7	9.1	7.9	7.1
Ireland	15.4	15.5	13.8	11.9	10.0	8.4	6.7
Sweden	7.8	8.0	8.0	7.9	7.4	6.9	6.7
Slovenia	8.2	8.9	10.1	9.7	9.0	8.0	6.6
Bulgaria	11.3	12.3	13.0	11.4	9.2	7.6	6.2
Estonia	12.3	10.0	8.6	7.4	6.2	6.8	5.8
Denmark	7.6	7.5	7.0	6.6	6.2	6.2	5.7
Luxembourg	4.8	5.1	5.9	6.0	6.5	6.3	5.6
Austria	4.6	4.9	5.4	5.6	5.7	6.0	5.5
Netherlands	5.0	5.8	7.3	7.4	6.9	6.0	4.9
Poland	9.7	10.1	10.3	9.0	7.5	6.2	4.9
Romania	7.2	6.8	7.1	6.8	6.8	5.9	4.9
United Kingdom	8.1	7.9	7.5	6.1	5.3	4.8	4.4
Hungary	11.0	11.0	10.2	7.7	6.8	5.1	4.2
Malta	6.4	6.3	6.4	5.8	5.4	4.7	4.0
Germany	5.8	5.4	5.2	5.0	4.6	4.1	3.8
Czech Republic	6.7	7.0	7.0	6.1	5.1	4.0	2.9

Izvor: Employment and Social Developments in Europe (2018)

European Commission, str. 267.

Tablica 13. prikazuje kretanje stope nezaposlenih mladih u periodu od 2011. do 2017. godine (u dobi od 15-24). Iz prikazanog je vidljivo kako se u promatranom periodu stopa

nezaposlenosti mladih na razini Europske unije postupno smanjuje, tako je 2011. godine iznosila 21,8 %, da bi 2017. godine iznosila 16,8 %. Trend smanjenja stope nezaposlenosti prisutan je u i Hrvatskoj, te je stopa 2011. godine iznosila 36,6 %, da bi 2017. godine iznosila 27,0%. Iako je trend smanjenja stope nezaposlenosti prisutan, Hrvatska je i dalje u samom vrhu zemalja po nezaposlenosti mlade populacije.

Tablica 13. Stopa nezaposlenih mladih u periodu od 2011-2017 (u dobi od 15-24)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
European Union 28	21.8	23.3	23.8	22.2	20.3	18.7	16.8
Belgium	18.7	19.8	23.7	23.2	22.1	20.1	19.3 b
Greece	44.7	55.3	58.3	52.4	49.8	47.3	43.6
Spain	46.2	52.9	55.5	53.2	48.3	44.4	38.6
Italy	29.2	35.3	40.0	42.7	40.3	37.8	34.7
Croatia	36.6	42.2	49.9	44.9	42.3	31.8	27.0
Cyprus	22.4	27.7	38.9	36.0	32.8	29.1	24.7
Portugal	30.2	38.0	38.1	34.7	32.0	28.2	23.8
France	22.6	24.4	24.9	24.2	24.7	24.6	22.3
Finland	20.1	19.0	19.9	20.5	22.4	20.1	20.1
Slovakia	33.7 d	34.0	33.7	29.7	26.5	22.2	18.9
Romania	23.9	22.6	23.7	24.0	21.7	20.6	18.3
Sweden	22.8	23.7	23.6	22.9	20.4	18.9	17.8
Latvia	31.0	28.5	23.2	19.6	16.3	17.3	17.0
Luxembourg	16.4	18.0	16.9	22.3	16.6	19.1	15.3
Poland	25.8	26.5	27.3	23.9	20.8	17.7	14.8
Ireland	29.9	31.1	27.0	23.7	20.5	17.0	14.5
Lithuania	32.6	26.7	21.9	19.3	16.3	14.5	13.3
Bulgaria	25.0	28.1	28.4	23.8	21.6	17.2	12.9
Estonia	22.4	20.9	18.7	15.0	13.1	13.4	12.1
United Kingdom	21.3	21.2	20.7	17.0	14.6	13.0	12.1
Slovenia	15.7	20.6	21.6	20.2	16.3	15.2	11.2
Denmark	14.2	14.1	13.0	12.6	10.8	12.0	11.0
Hungary	26.0	28.2	26.6	20.4	17.3	12.9	10.7
Malta	13.3	14.1	13.0	11.7	11.8	11.0	10.4
Austria	8.9	9.4	9.7	10.3	10.6	11.2	9.8
Netherlands	10.0	11.7	13.2	12.7	11.3	10.8	8.9
Czech Republic	18.1	19.5	18.9	15.9	12.6	10.5	7.9
Germany	8.5	8.0	7.8	7.7	7.2	7.1	6.8

Izvor: Employment and Social Developments in Europe (2018)

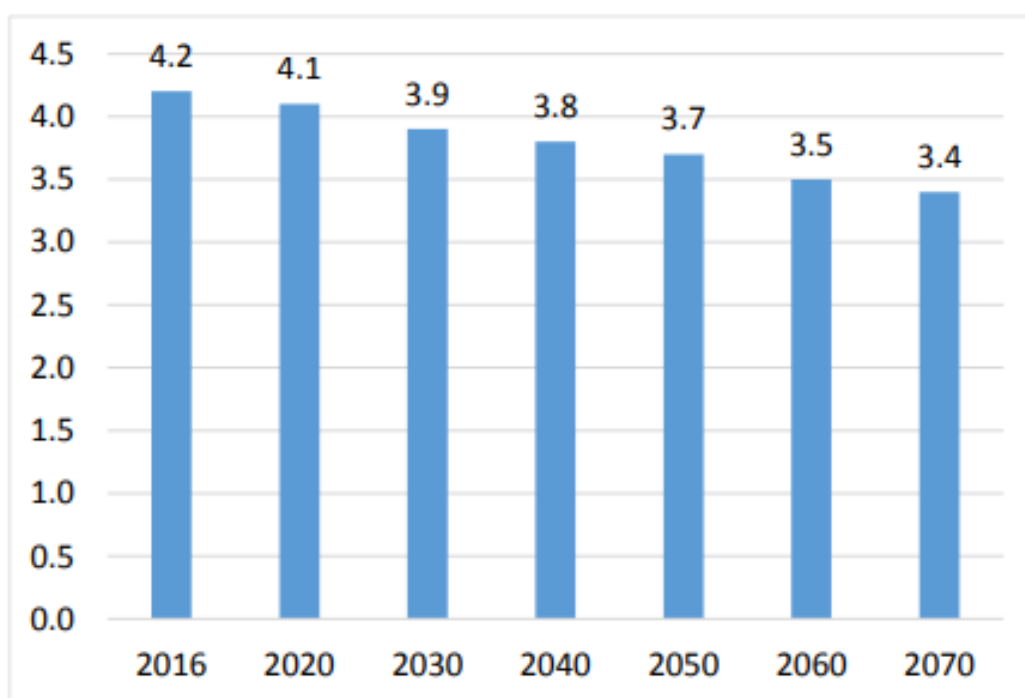
European Commission, str. 268.

5.2. Projekcije tržišta rada

Prema dostupnim povijesnim podacima i projekcijama kretanja osnovnih makroekonomskih varijabli formiraju se i pretpostavke kretanja na tržištu rada. Uz oporavak BDP-a, pad duga opće države, trend smanjenja inozemne zaduženosti, te nastavak povoljnih kretanja u međunarodnom okruženju, kratkoročne projekcije predviđaju i oporavak tržišta rada.

Dugoročne projekcije tržišta rada vezane su ponajprije za demografske pokazatelje. Prema demografskim projekcijama Eurostata iz 2015. godine Hrvatska se nalazi u trendu trajnog smanjenja broja stanovnika.

Grafikon 5. Projekcija kretanja broja stanovništva Hrvatske 2016.-2070. (u mil)

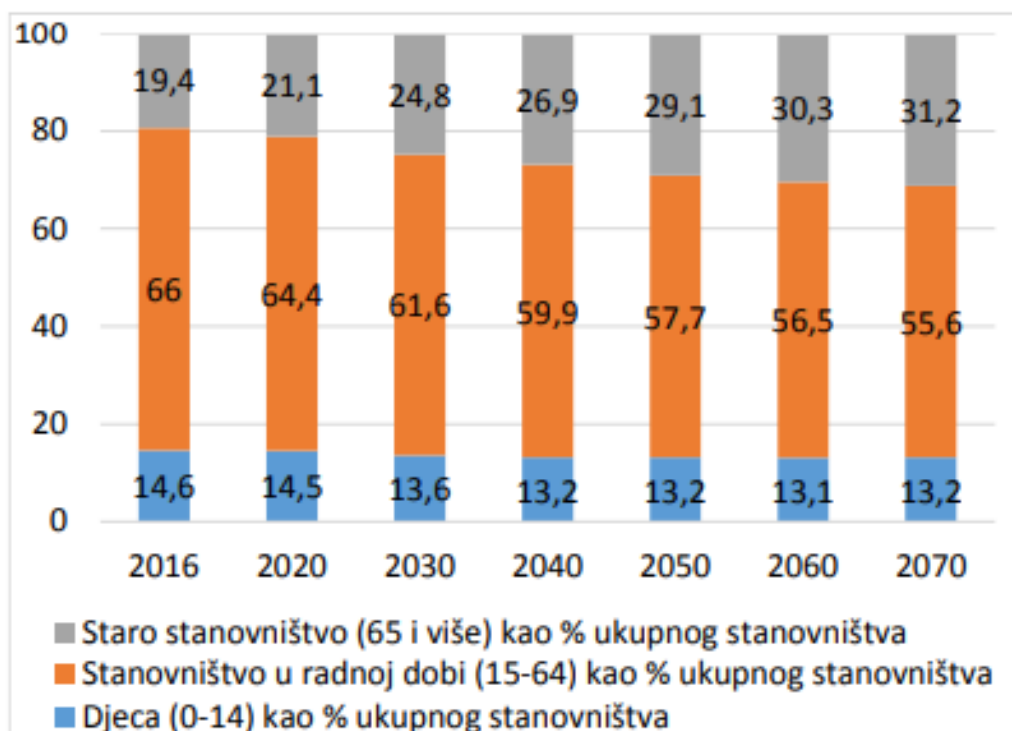


Izvor: Gospodarska situacija 2018.-2019. i izazovi tržišta rada u uvjetima demografskih promjena i automatizacije rada (2017). Dostupno na:

https://www.hnb.hr/documents/20182/2226149/hn17052018_prezentacija.pdf

Osim ovog vrlo negativnog pokazatelja, na tržište rada u znatnome utječe i struktura stanovništava po dobi. Iako Hrvatska već i sada ima visok postotak starog stanovništva, projekcije pokazuju daljnji rast strog stanovništva u dobi od 65 i više, što je i logičan trend i posljedica smanjivanja broja stanovnika i broja rođene djece.

Grafikon 6. Projekcija strukture stanovništva 2016-2070 (u%)

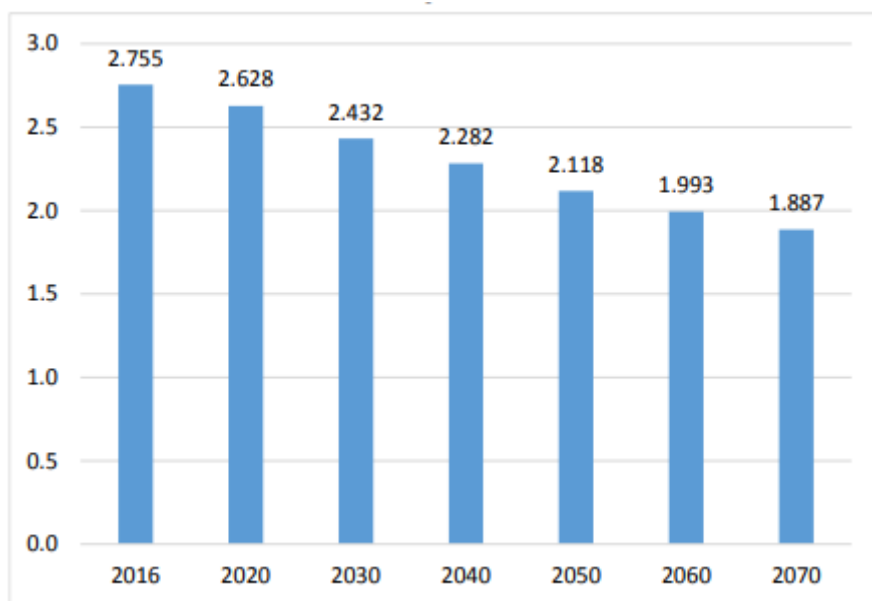


Izvor: Gospodarska situacija 2018.-2019. i izazovi tržišta rada u uvjetima demografskih promjena i automatizacije rada (2017). Dostupno na:

https://www.hnb.hr/documents/20182/2226149/hn17052018_prezentacija.pdf

Projekcije ovakvog demografskog razvoja Hrvatske za posljedicu će imati i smanjenje radno sposobnog stanovništva i to znatno do 2070. godine. Upravo ti pokazatelji u bitnome će kreirati tržište rada Republike Hrvatske u promatranom periodu.

Grafikon 7. Projekcija kretanja radno sposobnog stanovništva 15-64 (u mil)



Izvor: Gospodarska situacija 2018.-2019. i izazovi tržišta rada u uvjetima demografskih promjena i automatizacije rada (2017). Dostupno na:

https://www.hnb.hr/documents/20182/2226149/hn17052018_prezentacija.pdf

Demografski pokazatelji i pad broja stanovnika, a time i pad radno sposobnog stanovništva posljedica je uglavnom dvojakih učinaka. Smanjuje se broj rođene djece, a pojačava se broj iseljavanja. Broj emigracija iz Hrvatske u druge zemlje članice EU u naglom je porastu od 2012. godine. Slične emigrantske tijekove imaju još Bugarska i Rumunjska dok pozitivne ali puno niže postotke iseljavanja stanovništva imaju susjedne nam Slovenija, Mađarska, te Češka i Slovačka.

6. ZAKLJUČAK

Cilj rada bio je kroz teorijski okvir objasniti osnovne pojmove vezane za tržište rada i politike koje se provode, nakon čega je cilj bio kroz analitički dio rada analizirati tržište rada u Republici Hrvatskoj.

Tržište rada predstavlja ukupnost ponude i potražnje ljudskog rada. Jednostavnije, može se reći da tržište rada označava i obuhvaća ponudu i potražnju radnika, uključuje njihovu pripremu, zapošljavanje, napredovanje, otkaze, čekanje na posao, konkurencija u traženju posla i na samom poslu, te sve ostale statuse vezane uz posao. Tržište rada uspostavljeno je ako su zadovoljeni uvjeti slobodnog kretanja robe, kapitala i rada, a može se promatrati na lokalnoj, nacionalnoj i globalnoj razini. Tržištem rada upravljaju sile ponude i potražnje, koje određuju ravnotežnu cijenu i razinu zaposlenosti. Tržište rada počinje djelovati susretom ponude i potražnje. Analiza ponude i potražnje na tržištu rada ima zadatak objasniti i razlučiti čimbenike koji utječu na njihovo formiranje i kretanje. Funkcija potražnje ima tendenciju silazne putanje, dok funkcija ponude ima tendenciju uzlazne putanje. Točka u kojoj se te dvije funkcije presijecaju naziva se ravnotežna točka i u toj točki količina potražnje rada je jednaka količini ponude rada.

Glavna karakteristika tržišta rada u Hrvatskoj je proces postupnog smanjenja radne snage koji se javlja kao posljedica negativnih demografskih kretanja i emigracije, a što s vremenom smanjuje ponudu i povećava prosječnu starost radne snage. S druge strane, proces tranzicije i restrukturiranje gospodarstva imaju snažan utjecaj na potražnju za radom, što se očituje u visokoj nezaposlenosti, ali i manjku potrebnih znanja i vještina. Kao rezultat djelovanja ovih procesa javlja se visoka i dugotrajna nezaposlenost, strukturna neusklađenost ponude i potražnje, kako prema brojnosti odgovarajućih kvalifikacija i zanimanja tako i prema konkretnim znanjima i vještinama koje su potrebne za prilagodljive i fleksibilne gospodarske subjekte. Smanjenje broja radne snage i stope aktivnosti upućuju na neiskorištenost ljudskih potencijala za razvoj.

LITERATURA

KNJIGE I STRUČNI ČLANCI:

1. Bušelić, M. (2014) Tržište rada: teorijski pristup. Pula: FET Dr. Mijo Mirković
2. Campbell, C. R., Brue, S. L. (1992) Suvremena ekonomika rada, McGraw-Hill
3. Crnković, T., i drugi (2010) Zakon o radu s komentarima i tumačenjima. Zagreb: Tim press
4. Čavrak, V. (2011) Gospodarstvo Hrvatske. Zagreb: Politička kultura
5. Družić, I. (2004) Resursi i tržišta hrvatskog gospodarstva. Zagreb: Politička kultura
6. Employment and Social Developments in Europe (2018) European Commission.
7. McConnell, C R. i Brue, S. L. (1994) Suvremena ekonomija rada, 3. izd. Zagreb: Mate
8. Obadić, A. (2005) Makroekonomika tranzicijskog tržišta rada. Zagreb: Politička kultura
9. Obadić, A. i Smolić, Š. (2007). Analiza radnog kontingenta i ekonomska aktivnost stanovništva Hrvatske. EFZG working paper series, (11), 1-15. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/137185>, (17.11.2018.)
10. Pavić, I., Benić Đ., Hashi I. (2006) Mikroekonomija. Split: Sveučilište u Splitu
11. Wertheimer-Baletić, A. (1976). Radni kontingent i aktivno stanovništvo SR Hrvatske u razdoblju 1961-1971. Revija za sociologiju, 6 (2-3), 40-53. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/156162>, (17.11.2018.)
12. Wertheimer-Baletić. A. (1999) Stanovništvo i razvoj. Zagreb: Mate

INTERNET STRANICE:

1. Aktivne politike tržišta rada. Dostupno na: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_hr.pdf, (17.11.2018.)
2. Gospodarska situacija 2018.-2019. i izazovi tržišta rada u uvjetima demografskih promjena i automatizacije rada (2017). Dostupno na: https://www.hnb.hr/documents/20182/2226149/hn17052018_prezentacija.pdf, (11.3.2019.)
3. Hrvatski leksikon, dostupno na: <https://www.hrleksikon.info/definicija/trziste-rada.html>, (13.11.2018.)

4. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2018) Godišnjak 2017. Dostupno na: http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2017.pdf, (17.11.2018.)
5. Industrijska strategija Republike hrvatske za 2014.-2020. Dostupno na: https://www.mingo.hr/public/industrija/Industrijska_strategija_%202014_2020.pdf, (18.11.2018.)
6. Mjere aktivne politike zapošljavanja. Dostupno na: <http://mjere.hr/>, (17.11.2018.)
7. Mjere aktivnih i pasivnih politika zapošljavanja. Dostupno na: <http://www.progressive.com.hr/component/content/article/62-kolumne/6343-mjere-aktivnih-i-pasivnih-politika-zapoljavanja.html>, (17.11.2018.)
8. SLJRH 2017. Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2017/sljh2017.pdf, (17.11.2018.)

ZAKONI:

1. Zakon o mirovinskom osiguranju,
NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18 i 62/18
2. Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju, NN 80/13, 137/13
3. Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, NN 16/2017
4. Zakon o radu, NN 93/14, 127/17
5. Zakon o zaštiti na radu, NN 71/2014

POPIS TABLICA

Tablica 1. Distribucija stanovništva prema dobi 2010-2012.	20
Tablica 2. Aktivno stanovništvo, godišnji prosjek 2016. i 2017.	21
Tablica 3. Zaposlenost prema registriranoj djelatnosti, 2016. i 2017.	23
Tablica 4. Zaposlenost prema djelatnostima NKD-a, 2017.	23
Tablica 5. Prosječni broj nezaposlenih prema spolu, 2016. i 2017.	25
Tablica 6. Prosječni broj nezaposlenih prema dobi, 2016. i 2017.	27
Tablica 7. Prosječni broj nezaposlenih osoba prema razini obrazovanja, 2016. i 2017.	28
Tablica 8. Prosječni broj nezaposlenih osoba prema županijama, 2016. i 2017.	29
Tablica 9. Nezaposlene osobe prema trajanju nezaposlenosti i spolu, 31.12.2017....	30
Tablica 10. Stopa zaposlenosti kao % u stanovništvu starosti od 20 do 64	31
Tablica 11. Stopa aktivnosti kao % stanovništva starosti od 25 do 64	32
Tablica 12. Stopa nezaposlenosti kao % radne snage	34
Tablica 13. Stopa nezaposlenih mladih u periodu od 2011-2017 (u dobi od 15-24)	35

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1. Korisnici mjera aktivne politike zapošljavanja u 2016. i 2017. godini.....	17
Grafikon 2. Korisnici mjera u 2017. godini prema vrstama intervencija	18
Grafikon 3. Stanovništvo RH prema popisima stanovništva u periodu od 1857.- 2011.	19
Grafikon 4. Kretanje broja nezaposlenih po mjesecima, 2016. i 2017.	26
Grafikon 5. Projekcija kretanja broja stanovništva Hrvatske 2016-2070 (u mil)	36
Grafikon 6. Projekcija strukture stanovništva 2016-2070 (u %)	37
Grafikon 7. Projekcija kretanja radno sposobnog stanovništva 15-64 (u mil)	38